

Developing Model of Charismatic Leadership to Small School Administrators

Watchara Khongsankham¹, Chayakan Ruangsuwan² & Chumnian Pollaharn³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
05/02/2022	07/02/2022	11/02/2022	15/02/2022

Abstract

The purposes aims to : (1) study the components of charismatic leadership to small school administrators. (2) develop a model of charismatic leadership to small school administrators. and (3) study the effect of using model of charismatic leadership. This research was research and development (R&D) conducted in 3 phases: Phase 1 : study the components of charismatic leadership, Phase 2 : create a model of charismatic leadership, and Phase 3 : study the effect of using model of charismatic leadership. , The target group consisted of 27 directors and teachers, 9 pattern assessment specialists, and 150 peoples for using the model. The tools used include : the questionnaire on the components of charismatic leadership, the appropriateness and usefulness assessment form of the draft. The statistics used were percentage, mean, standard deviation.

The research results were found that : (1) The components of charismatic leadership consisted of 6 main components: terms of having a broad vision, risk-taking, aspect of having an ideological influence, inspiring intellectual stimulation, and aspect of taking into account the individuality, Overall appropriateness was at a high level. 2) The model of Charismatic Leadership to Small School Administrators consisted of 1) Principles and reasons, 2) Objectives, 3) Components of Charismatic Leadership of school administrators, 4) Development of charismatic leadership and prestige of small school administrators, 5) learning media, and 6) measurement and evaluation. with a level of suitability and usefulness Overall was at highest level. and 3) Appropriate of model, Overall was at the highest level.

Keyword : Leadership, Charismatic Leadership, Administrators, Small School, Model of Charismatic Leadership

¹ Rajabhat Maha Sarakham University, E-mail: w_cha_22@hotmail.com

² Rajabhat Maha Sarakham University, E-mail: chayakan@rmu.ac.th

³ Rajabhat Maha Sarakham University, E-mail: chumnian03042505@gmail.com

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

วัชรระ คงแสนคำ¹, ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ² และจำเนียร พลหาญ³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) ดำเนินการ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี และระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการและครูจำนวน 27 คน ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบ จำนวน 9 คน และกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบจำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ (3) องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา (4) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (5) สื่อการเรียนรู้ และ (6) การวัดและประเมินผล โดยมีระดับความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail : w_cha_22@hotmail.com

² มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Email: chayakan@rmu.ac.th

³ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Email: chumnian03042505@gmail.com

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่มีภาวะผู้นำในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับภาวะผู้นำองค์กรในการชักนำให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนเจตคติให้บรรลุตามทิศทางในอนาคต (Office of the Secretariat of the Council of Education, 2018) โดยการบริหารจัดการของผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาตนเองและบุคลากรทางการศึกษา สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษา ทั้งนี้ เป้าหมายสำคัญในความสามารถของผู้นำที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จากการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพความพร้อม สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของสังคม เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในมิติการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาให้ ตรงกับความต้องการที่ยึดหลักแนวทางเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาการบริหารจัดการทางการศึกษา (พรชัย เจตมานัน และคณะ, 2017)

ความเปลี่ยนแปลงของกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี วัฒนธรรม และการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้นำ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และค่านิยม (Jindapol, W., 2016) การกำหนดวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การบริหารจัดการ พฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคปัจจุบัน (Lorsuwanarat, T., 2005) บทบาทและทักษะในการบริหารองค์กรจะสอดคล้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่มี คุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรจึงจะส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Chiangkul, W. (2010) ได้อธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบทบาทผู้บริหาร กับบทบาทภาวะผู้นำจะเห็นได้ว่ามีส่วนแตกต่างกันและมีส่วนที่คล้ายกันในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ คือ บทบาทการบริหารจะเกิดขึ้นภายในองค์กรเท่านั้น แต่บทบาทภาวะผู้นำจำเป็นต้องเกิดขึ้นภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กร ซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นในเวลาใดก็ได้ ภาวะผู้นำ จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคล หนึ่งพยายามจะมีอิทธิพลในการโน้มน้าวชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และทิศทางในการ ขับเคลื่อนองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ Chongwisam, R. (2007) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำตาม วิวัฒนาการ ได้แก่ แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) แนวคิดเชิงอำนาจและอิทธิพล (Power-influence

Approach) แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach) แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) แนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative)

กระบวนการเป็นผู้นำที่ดีเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญและเป็นเข็มทิศในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา มุ่งผลิตคุณภาพการศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผน ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และขั้นที่ 4 การประเมินผล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เป็นการพัฒนาความเป็นสากลของการศึกษา เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน มีการพึ่งพาและเกื้อกูล เกิดความสมดุลในการยกระดับคุณภาพชีวิต กำหนดทิศทางการพัฒนาสู่สังคมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล มีสภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าเปลี่ยนแปลง ประกอบกับจำเป็นต้องตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการจัดการประสานประโยชน์กับทุกฝ่าย จึงจะบริหารจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางและกระบวนการบริหาร การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้าที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อสถานศึกษา บุคลากรและผู้เรียน เป็นสำคัญ ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดย Runchaoen, T. (2010) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารแบบมืออาชีพ ได้แก่ (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบริหารการศึกษา (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตามได้เต็มศักยภาพ (4) พัฒนาแผนงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ (6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ (10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ (12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ภารกิจ แนวทางการบริหาร จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ที่สอดคล้องกับ

Sukmat, A. et al. (2017) ได้สรุปภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย 4.0 การบริหารจัดการศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีหลายประการ คือ การส่งเสริมความสมดุลในการพัฒนา การมีความสามารถบริหารจัดการและการพัฒนา เพื่อสามารถบริหารงานและจัดทำโครงการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งในด้านศักยภาพและข้อจำกัด การประสานงาน เพื่อให้การประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงานและการเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อให้ทุกส่วนฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา การระดมทรัพยากรเพื่อสามารถนำมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จของการบริหารในมิติแห่งดุลยภาพจากการตั้งมั่นและแสวงหาองค์ความรู้อย่างชาญฉลาด มีภาวะการนำ หรือ จิตสาธารณะ รวมทั้ง การศรัทธาในตนเอง การเคารพผู้อื่นอย่างจริงใจ โดยต้องให้

.....

ความสำคัญกับการพัฒนา การตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีคุณธรรม ความรู้ที่สามารถบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีวัฒนธรรมธรรมาภิบาลของผู้หน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีเอกลักษณ์เฉพาะแห่งตน

จากการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่เป็นผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาของเด็กชนบทกับในเมืองที่เกิดช่องว่างกันมากขึ้น ด้วยเด็กในเมืองมีปัจจัยการเรียนรู้และฐานครอบครัวที่ดีกว่า ได้เรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความพร้อมกว่า แต่สำหรับเด็กชนบท ปัจจัยความพร้อมดังกล่าวมีน้อยมากโดยเฉพาะโรงเรียนที่เป็นแหล่งเรียนรู้หลักยังขาดความพร้อมปัจจัยในการพัฒนาทุกด้านด้วยเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งโรงเรียนลักษณะที่ว่านี้ ยังมีอยู่ไม่น้อยกว่า 15,000 แห่ง ที่เด็กอ่านแล้วอ่านเล่าผ่านออกไปโดยที่ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ โดยผลกระทบจึงเกิดต่อคุณภาพชีวิตของเด็กและคุณภาพการศึกษาในภาพรวม จึงน่าจะต้องถึงเวลาความคิดแก้ปัญหาที่กันอย่างจริงจังเพื่อคุณภาพผู้เรียน (Office of Personnel and Legal Management System Development Office of the Basic Education Commission, 2016) และจากการศึกษาสภาพปัญหาด้านการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office (Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office, 2021) พบว่า ร้อยละ 48 ของผู้บริหาร ยังขาดความสามารถทางการประสานงาน ขาดการสร้างทีมงานที่ดีในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์และความคมทางปัญญา ขาดการตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การกระตุ้น และการควบคุม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาและจัดการกับบุคคลและทรัพยากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยนิพนธ์ กนิวงษ์ (2554, น. 92) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกันในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนโดยการประสานความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง ประชาชน Boonchitradul, N. (2015) การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ถือเป็นผู้นำขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิดของภาวะผู้นำที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับผู้บริหารและผู้นำจึงขอเสนอแนวคิดที่เป็นภาพรวมของภาวะผู้นำ ความเป็นผู้นำและผู้บริหารไปด้วยกัน ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่เสมือนจริง แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์สิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจ เห็นเป็นรูปธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ได้ในการศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความกล้าเสี่ยง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการ ตลอดจน แนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ หลักของผู้บริหารทางการศึกษาในการนำพาสถานศึกษาที่ตนเองดูแลและรับผิดชอบ มุ่งไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่ เข้มแข็ง ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตทางด้านพื้นที่
พื้นที่ในการวิจัยคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้แก่ โรงเรียนประชารัฐพัฒนาการ โรงเรียนมัญจาคีรี และโรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จากการอบรม พัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) ด้านความกล้าเสี่ยง 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. ขอบเขตทางด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
3.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 3 คน และ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระใน 8 กลุ่มสาระ จำนวน 24 คน รวมทั้งหมด จำนวน 27 คน จากโรงเรียนประชารัฐพัฒนาการ โรงเรียนมัญจาคีรี และโรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา ได้มาจากการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)
3.2 กลุ่มตัวอย่างในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อร่วมสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน โดยเป็นผู้อำนวยการระดับเชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้สอนระดับมหาวิทยาลัย โดยมีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก รวมจำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3.3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี ได้แก่ อำนวยการโรงเรียน ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 3,253 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู รวมทั้งหมด จำนวน 150 คน ได้มาจากการสุ่มเลือกแบบแบ่งกลุ่มชั้นหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และคณะครู จำนวน 147 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา มีนาคม- สิงหาคม พ.ศ. 2564

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) ใน 3 ระยะที่มุ่งเน้นสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี

1. ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี โดยการศึกษาดูงาน คือ โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best practice) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระราชัฐพัฒนาการ โรงเรียนมัญจาคีรี และโรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา และ สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระใน 8 กลุ่มสาระ จำนวน 24 คน รวมทั้งหมด จำนวน 27 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี ด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ทำการศึกษา มีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2564

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรม

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างในการพัฒนารูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อร่วมสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยเป็นผู้อำนวยการระดับเชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้สอนระดับมหาวิทยาลัย โดยมีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก รวมจำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ร่างรูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และ ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร่างรูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรม และ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธา ธรรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการพัฒนากะ ผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรมด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ทำการศึกษา มิถุนายน – กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรม

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

1.1 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นผู้ที่เข้าร่วมอบรมพัฒนา และใช้ในการสำรวจความคิดเห็น ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู รวมทั้งหมด จำนวน 150 คน ได้มาจากการสุ่มเลือกแบบ แบ่งกลุ่มขั้นหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และคณะครู จำนวน 147 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการใช้รูปแบบการพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการ อบรมพัฒนากะผู้หน้าเชิงศรัทธาธรรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความพึงพอใจต่อรูปแบบ และความ เหมาะสมของรูปแบบ

3. ขอบเขตตัวแปรศึกษา

ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้าน
ความรู้ ความเข้าใจ ความพึงพอใจต่อรูปแบบ และความเหมาะสมของรูปแบบ

4.. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี
และแบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
ศรัทธาบาร์มี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อรูปแบบ และความเหมาะสมของรูปแบบด้วย ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ทำการศึกษา สิงหาคม พ.ศ. 2564

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี

ในการดำเนินการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย
ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ 2) การศึกษาองค์ประกอบ โดยใช้เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย
แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ

1) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบในเบื้องต้น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ประกอบด้วย 6
องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 63 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1)
กำหนดเป้าหมาย (2) สร้างวัฒนธรรมองค์กร (3) สร้างแนวการปฏิบัติงานแบบใหม่ และ (4) นำพาการ
เปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่องค์กร

1.2) ด้านความกล้าเสี่ยง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) บริหารความ
เสี่ยง (2) รูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ (3) สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์

1.3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
(1) ความสามารถในการบริหารจัดการ (2) การสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน (3) การใช้อำนาจตาม
บทบาทและหน้าที่ที่พึงงาม

1.4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1)
สมรรถนะของผู้นำ (2) สร้างความพึงพอใจในงาน (3) พัฒนาตัวผู้นำเองให้มี ความสามารถ

1.5) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ (2) เปิดใจและสร้างการแลกเปลี่ยนทัศนะ

1.6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การดูแลเอาใจใส่บุคลากร (2) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามศักยภาพของบุคลากร

1.2 ผลการศึกษาคำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี

ตารางที่ 1 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี

องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาบรรมี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล			
1.1 การกำหนดเป้าหมาย			
1.1.1 การกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ วัตถุประสงค์ และแผนงานการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาทั้งในระยะสั้น ระยะกลางระยะยาว	4.51	0.49	มากที่สุด
1.1.2 การสร้างความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.48	0.52	มาก
1.1.3 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม และสร้าง เครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.46	0.54	มาก
1.1.4 การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายพัฒนาสู่อนาคต และสื่อสาร วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจนในการนำ การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น	4.47	0.53	มาก
1.1.5 การตอบสนองความต้องการและบำรุงขวัญให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.49	0.51	มาก
1.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
1.2.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารค่านิยม ความเชื่อที่พัฒนาขึ้นภายใน สถานศึกษา	4.46	0.54	มาก
1.2.2 การสร้างความรู้ ความเข้าใจและเจตคติเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแบบเต็มที่ สมบูรณ์	4.43	0.57	มาก
1.2.3 การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.46	0.54	มาก
1.3 การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานแบบใหม่			
1.3.1 การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานหลักใหม่ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษา	4.52	0.48	มากที่สุด
1.3.2 การเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อปัญหาและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและ สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดเวลา	4.50	0.50	มาก
1.3.3 การนำองค์ความรู้และเทคนิคการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมค่านิยมตามยุทธศาสตร์การพัฒนา	4.42	0.58	มาก
1.4 การนำพาการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่องค์กร			
1.4.1 เข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักวิถีกำกับ ติดตาม และประสานกิจกรรมต่างๆได้	4.45	0.55	มาก

องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาบาารมี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1.4.2 สามารถเผชิญหน้ากับความขัดแย้งได้	4.43	0.57	มาก
1.4.3 สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและบริหารระบบเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.41	0.59	มาก
1.4.4 มีความสามารถในการบริหารเงิน และงบประมาณ และทรัพยากรต่างๆในองค์กร รวมถึง การแสวงหาปัจจัยสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.46	0.54	มาก
เฉลี่ย	4.46	0.54	มาก
2. องค์ประกอบ ด้านความกล้าเสี่ยง			
2.1 การบริหารความเสี่ยง			
2.1.1 การบริหารความเสี่ยงในระดับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความเสี่ยงในระดับปฏิบัติการในการดำเนินงานด้านการเงินการคลังและงบประมาณ	4.53	0.47	มากที่สุด
2.1.2 กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษายุคใหม่	4.51	0.49	มากที่สุด
2.1.3 การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส	4.46	0.54	มาก
2.1.4 กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมและระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยถือว่า เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนในสถานศึกษา	4.48	0.52	มาก
2.2 รูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ			
2.2.1 การปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการมีความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายให้สถานศึกษาทุกภาคส่วน	4.50	0.50	มาก
2.2.2 การมุ่งสู่สถานศึกษาที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม	4.48	0.52	มาก
2.2.3 การสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมและความสามารถ มีการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.47	0.53	มาก
2.2.4 การมีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย			
2.3 สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์	4.50	0.50	มาก
2.3.1 เสริมอำนาจให้กับเพื่อนร่วมอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์	4.43	0.57	มาก
2.3.2 การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.46	0.54	มาก
2.3.3 การมีมุมมองหลากหลาย ใช้ทักษะความคิดในระดับต่างๆ ทั้งการประเมินค่า การสังเคราะห์ และการวิเคราะห์อย่างเหมาะสม	4.45	0.55	มาก
เฉลี่ย	4.48	0.52	มาก
3. องค์ประกอบหลักด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
3.1 ความสามารถในการบริหารจัดการ			

องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาบรรณมี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3.1.1 การมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และมีจริยธรรม	4.53	0.47	มากที่สุด
3.1.2 การถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป	4.49	0.51	มาก
3.1.3 ความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม	4.51	0.49	มากที่สุด
3.2 การสร้างความรู้สึกร่วมกัน			
3.2.1 สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.52	0.48	มากที่สุด
3.2.2 การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า	4.48	0.52	มาก
3.2.3 กล้าและเปิดเผย และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง	4.54	0.46	มากที่สุด
3.2.4 สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน สามารถเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.50	0.50	มาก
3.3 การใช้อำนาจตามบทบาทและหน้าที่ที่ดำรง			
3.3.1 ใช้อำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์กร ตามอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้นอย่างเหมาะสม	4.47	0.53	มาก
3.3.2 ใช้อำนาจในการบังคับ โดยสามารถลงโทษหรือควบคุมเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.48	0.52	มาก
3.3.3 ใช้อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ จากการมีประสบการณ์ ความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคที่คนอื่นไม่มีและส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.53	มาก
3.3.4 สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการจริงใจ การแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองและใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงานร่วมกัน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรและ เป้าหมายส่วนบุคคล	4.50	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.50	0.50	มาก
4. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
4.1 สมรรถนะของผู้นำ			
4.1.1 แสดงความเป็นของแท้ไม่ว่าจะผ่านมานานแค่ไหนก็ยังคงไว้ ที่ไม่มีสิ่งใดมาโน้มน้าว หรือบั่นทอนลงได้	4.50	0.50	มากที่สุด
4.1.2 ใช้ความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น ที่เป็นผลจากความนิยมชมชอบความเคารพนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ถูกต้องตามครรลอง	4.49	0.51	มาก
4.1.3 มีความกล้าตัดสินใจที่ดี และขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ส่วนตน	4.53	0.47	มากที่สุด
4.1.4 กระบวนการที่ผู้นำใช้ข้อเท็จจริงและอำนาจของตนกระตุ้นชักนำให้ผู้ตาม มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมาย	4.48	0.52	มาก

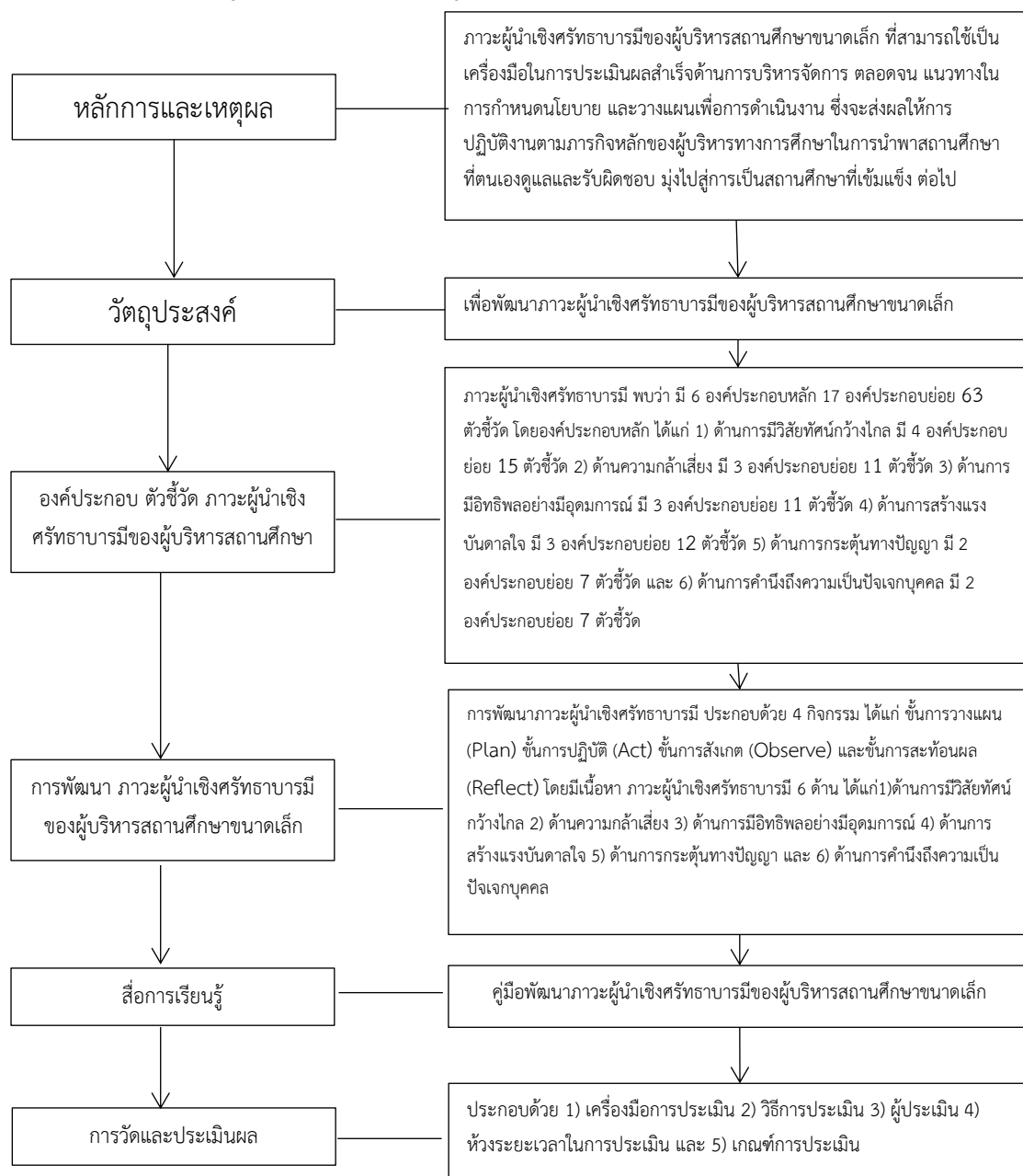
องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาบรรมี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
ปลายทาง			
4.1.5 มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมินาม (ชื่อเสียงเป็นประจักษ์ความสามารถ)	4.52	0.48	มากที่สุด
4.2 สร้างความพึงพอใจในงาน			
4.2.1 สร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายท้าทายในรายงานของผู้ตาม	4.47	0.53	มาก
4.2.2 กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก	4.46	0.54	มาก
4.2.3 สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ที่จะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต	4.48	0.52	มาก
4.2.4 สร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรในด้านคุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้ □ สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่	4.51	0.49	มากที่สุด
4.3 พัฒนาตัวผู้นำเองให้มีความสามารถ			
4.3.1 พัฒนาตัวผู้นำเองให้มีความสามารถในด้านต่างๆยิ่งขึ้น	4.45	0.55	มาก
4.3.2 สร้างผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์	4.51	0.52	มากที่สุด
4.3.3 สร้างกระบวนการกลุ่มที่มีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคี และความร่วมมือร่วมแรงใจของทีมงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.49	0.51	มาก
5. องค์ประกอบหลักด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
5.1 การกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่			
5.1.1 สร้างการฝึกคิดและมองสิ่งที่อยู่รอบตัว การจดบันทึกจะช่วยให้เกิดทักษะการจำมากระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่	4.47	0.53	มาก
5.1.2 สร้างความคิดหลายแง่มุม มานำเสนอให้เกิดรูปแบบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่าง โดยต้องอาศัยวิธีการต่างๆ	4.45	0.55	มาก
5.1.3 สร้างแรงผลักดัน มาเป็นสิ่งเร้าในการค้นหา ที่จะช่วยเสริมให้บุคลากรสามารถคิดอะไรที่แตกต่างสร้างความคิดหลายแง่มุม มานำเสนอให้เกิดรูปแบบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่าง โดยต้องอาศัยวิธีการต่างๆออกไป ให้มีแนวคิดที่แตกต่างออกไปจากกรอบเดิม	4.49	0.51	มาก
5.2 การเปิดใจและสร้างการแลกเปลี่ยนทัศนะ			
5.2.1 เปิดใจและสร้างการแลกเปลี่ยนทัศนะ ยอมรับความคิดเห็นมุมมองใหม่ ไม่ปิดกั้นตัวเองในการเสพความรู้ประสบการณ์ต่างๆ จะช่วยให้มีสัมพันธภาพและมีพัฒนาการความคิดดี	4.50	0.50	มาก
5.2.2 การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหา	4.46	0.54	มาก
5.2.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม	4.48	0.52	มาก

องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาบรรมี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
5.2.4 ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะ แก้ปัญหาพร้อมกัน	4.44	0.56	มาก
เฉลี่ย	4.47	0.53	มาก
6. องค์ประกอบหลักด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
6.1 การดูแลเอาใจใส่บุคลากร			
6.1.1 ความสัมพันธ์ของกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็น รายบุคคล	4.49	0.51	มาก
6.1.2 ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม	4.45	0.55	มาก
6.1.3 พัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.43	0.57	มาก
6.2 สร้างประสิทธิภาพในการทำงานตามศักยภาพของบุคลากร			
6.2.1 การมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่	4.46	0.54	มาก
6.2.2 การเอาใจใส่อำนวยความสะดวก จัดสรร สงเคราะห์ อนุเคราะห์บุคลากรให้ได้รับ ประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย และให้ความช่วยเหลือในทุกเรื่องที่ได้รับการขอ ความช่วยเหลือ	4.44	0.56	มาก
6.2.3 ประสานงานในโรงเรียนให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และประสานงานภายนอกให้เกิดภาคีเครือข่าย	4.42	0.58	มาก
6.2.4 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้ มีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน	4.48	0.52	มาก
เฉลี่ย	4.45	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.47	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี ใน 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มี 17 องค์ประกอบย่อย 63 ตัวชี้วัด พบว่า ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบหลัก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (1-4) องค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.50) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.51) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.52) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=

0.51) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.51) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเติมตัวชี้วัดเพื่อเพิ่มความครอบคลุมยิ่งขึ้น ซึ่งได้นำข้อเสนอแนะดำเนินการพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม



ภาพที่ 1 ร่ำนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

1) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของร่ำนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

ตารางที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของร่ำนรูปแบบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

องค์ประกอบของร่ำนรูปแบบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย	ระดับความเป็นประโยชน์		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. หลักการและเหตุผล	4.73	0.27	มากที่สุด	4.68	0.32	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.69	0.31	มากที่สุด	4.70	0.30	มากที่สุด
3. องค์ประกอบหลัก ตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา	4.78	0.22	มากที่สุด	4.73	0.27	มากที่สุด
4. การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก	4.75	0.25	มากที่สุด	4.71	0.29	มากที่สุด
5. สื่อการเรียนรู้	4.74	0.26	มากที่สุด	4.70	0.30	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.67	0.33	มากที่สุด	4.69	0.31	มากที่สุด
รวม	4.73	0.27	มากที่สุด	4.70	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของร่ำนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.27), (ความเป็นประโยชน์ $\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า แต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบหลัก ตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.22), (ความเป็นประโยชน์ $\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.27) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.25), (ความเป็นประโยชน์ $\bar{X} =$

4.71, S.D.= 0.29) และ สื่อการเรียนรู้ (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.74$, S.D.= 0.26), (ความเป็นประโยชน์ $\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.30) ตามลำดับ

ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

3.1 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจากการอบรมแบบออนไลน์ กับกลุ่มพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนพระราชรัฐพัฒนาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนบ้านไผ่ศึกษา ซึ่งใช้ห้องประชุมของโรงเรียนแนวใหญ่วิทยาคม เป็นศูนย์การบริหารจัดการอบรมผ่านระบบออนไลน์ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมตามโครงการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามกำหนดการอบรม จำนวน 3 วัน ระหว่างวันที่ 25-27 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 แบ่งออกเป็นโรงเรียนๆ ละ 1 วัน/ชั่วโมง โดยมีกิจกรรมดังนี้

กิจกรรมวันที่ 1

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีด้านความกล้าเสี่ยง

กิจกรรมวันที่ 2

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

กิจกรรมวันที่ 3

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทั้งนี้ ก่อนการทดลองใช้ ผู้วิจัยได้ร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติ ขั้นการสังเกต และขั้นการสะท้อนผล สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Plan) โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในโรงเรียน โรงเรียนชนบทศึกษา ขั้นตอนนี้ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม/โครงการ ประชุมชี้แจงการทดลองใช้ แล้วทำการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งชุดโครงการนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนชนบทศึกษา และคณะครู ได้ร่วมกันกำหนดให้ผู้ในแผนพัฒนาองค์กร โดยผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

2. ขั้นการปฏิบัติ (Act) โดยผู้วิจัยและคณะวิจัยได้ร่วมกันดำเนินการอบรมตามโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 3 โรงเรียน

3. ขั้นการสังเกต (Observe) จากการดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่ากิจกรรมต่างๆตามโครงการพัฒนา ส่งผลให้กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้ง 150 คน ที่ได้จากการสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้เข้าอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี

ภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาบรรณมี	โครงการอบรม/พัฒนา	ผลการสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
• ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย • การสร้างวัฒนธรรมองค์กร • การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานแบบใหม่ - การนำพาการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่องค์กร	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นอย่างดี อาทิ 1. การกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ วัตถุประสงค์ และแผนงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้น ระยะกลางระยะยาว 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารค่านิยม ความเชื่อที่พัฒนาขึ้นภายในสถานศึกษา 3. การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานหลักใหม่ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา 4. สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและบริหารระบบเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
• การบริหารความเสี่ยง • รูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ • สร้างสรรค์ การ	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีด้านความกล้าเสี่ยง	กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นอย่างดี อาทิ 1. การบริหารความเสี่ยงในระดับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความเสี่ยงในระดับปฏิบัติการในการดำเนินงานด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

เปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์		2. กระบวนการตัดสินใจกับการจัดการศึกษายุคใหม่ 3. การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส 4. กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมและระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยถือว่า เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคน 5. การทบทวนถึงกลยุทธ์ และแผนงานที่เหมาะสมใหม่เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา นอกเหนือจากแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ และสร้างกระบวนการที่ระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงในมุมมองของภาพอย่างเป็นองค์รวม
- การกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ - การเปิดใจและสร้างการแลกเปลี่ยนทัศนะ	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีด้านการกระตุ้นทางปัญญา	กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นอย่างดี อาทิ 1. การฝึกคิดและมองสิ่งที่อยู่รอบตัว การจดบันทึกจะช่วยให้เกิดทักษะการจําการกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ 2. สร้างความคิดหลายแง่มุม มานำเสนอให้เกิดรูปแบบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม โดยต้องอาศัยวิธีการต่างๆ 3. สร้างแรงผลักดัน มาเป็นสิ่งเร้าในการค้นหา ที่จะช่วยเสริมให้บุคลากรสามารถคิดอะไรที่แตกต่างออกไป ให้มีแนวคิดที่แตกต่างออกไปจากกรอบเดิม 4. การมองภาพสร้างความเชื่อมั่น เชื่อในสิ่งที่ตัวเองทำ เป็นการเสริมแรงความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีในการคิดสร้างสรรค์
- การกำหนดเป้าหมาย - การสร้างวัฒนธรรมองค์กร - การสร้างแนวการปฏิบัติงานแบบใหม่ - การนำพาการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่องค์กร	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นอย่างดี อาทิ 1. การกำหนดเป้าหมาย การกิจ วัตถุประสงค์ และ แผนงาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว 2. การสร้างความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานตามศักยภาพ 3. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม และสร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายพัฒนาสู่อนาคต และสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจนในการนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น 5. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารค่านิยม ความเชื่อที่

		พัฒนาขึ้น
• สมรรถนะของผู้นำ • สร้างความพึงพอใจในงาน • พัฒนาตัวผู้นำให้มีความสามารถ	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นอย่างดี อาทิ 1. การนำเป็น นำได้และกล้าที่จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีพลังความคิดในการสร้างสรรค์งานและกิจกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย 2. ใช้ความเลื่อมใสศรัทธา ที่เป็นผลจากความนิยมชมชอบความเคารพนับถือ และความเป็นมิตร 3. มีความกล้าตัดสินใจที่ดี และขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ส่วนตน 4. สร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม 5. กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก 6 การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาสัมผัสกับภาพทั้งงดงามของอนาคต
• การดูแลเอาใจใส่ • สร้างประสิทธิภาพในการทำงานตามศักยภาพ	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นอย่างดี อาทิ 1. เห็นคุณค่าและพัฒนาศักยภาพจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 2. ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ เอาใจใส่อำนวยความสะดวก สงเคราะห์ อนุเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือในทุกเรื่องที่ได้รับการขอความช่วยเหลือ 3. ประสานงานให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตามศักยภาพ และประสานงานภายนอกให้เกิดภาคีเครือข่าย 4. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความก้าวหน้า และสร้างกลายณมิตร ที่ทำให้เกิดศรัทธา

4. ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) เป็นการประเมินผลความพึงพอใจกับผู้เข้าอบรม จำนวน 150 คน มีผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความพึงพอใจที่มีต่อการอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี (n = 150)

ประเด็นพิจารณา	ระดับความพึงพอใจ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. กำหนดการและหลักการ	4.66	0.34	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ในการอบรม/พัฒนา	4.68	0.32	มากที่สุด
3. กระบวนการพัฒนา	4.65	0.35	มากที่สุด
4. เนื้อหาการอบรม/พัฒนา	4.72	0.28	มากที่สุด
5. ผลสำเร็จการอบรม/พัฒนา	4.70	0.30	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.68	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหาการอบรม/พัฒนา ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.28) รองลงมา ได้แก่ ผลสำเร็จการอบรม/พัฒนา ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.30) วัตถุประสงค์ในการอบรม/พัฒนา ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.32) กำหนดการและหลักการ ($\bar{X} = 4.66$, S.D.= 0.34) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการพัฒนา ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ($\bar{X} = 4.65$, S.D.= 0.35) ตามลำดับ

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. องค์ประกอบหลักด้านกรรมวิธีทัศน์กว้างไกล			
1.1 การกำหนดเป้าหมาย			
1.1.1 การกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ วัตถุประสงค์ และแผนงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้น ระยะกลางระยะยาว	4.67	0.50	มากที่สุด
1.1.2 การสร้างความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.44	0.53	มาก

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้า เชิงศรัทธาธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1.1.3 การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม และสร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	4.56	0.53	มากที่สุด
1.1.4 การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายพัฒนาสู่อนาคต และสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจนในการนำ การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น	4.67	0.50	มากที่สุด
1.1.5 การตอบสนองความต้องการและบำรุงขวัญให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา	4.44	0.53	มาก
1.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
1.2.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารค่านิยม ความเชื่อที่ พัฒนาขึ้นภายในสถานศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด
1.2.2 การสร้างความรู้ ความเข้าใจและเจตคติเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วม ร่วมแบบเต็มที่สมบูรณ์	4.67	0.50	มากที่สุด
1.2.3 การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษา ในการ ขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.67	0.50	มากที่สุด
1.3 การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานแบบใหม่			
1.3.1 การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานหลักใหม่ ในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา	4.33	0.50	มาก
1.3.2 การเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อปัญหาและสภาพแวดล้อม ภายในสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดเวลา	4.56	0.53	มากที่สุด
1.3.3 การนำองค์ความรู้และเทคนิคการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมค่านิยมตามยุทธศาสตร์การ พัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด
1.4 การนำพาการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่องค์กร			
1.4.1 เข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักวิธีกำกับติดตาม และประสานกิจกรรมต่างๆได้	4.44	0.53	มาก
1.4.2 สามารถเผชิญหน้ากับความขัดแย้งได้	4.44	0.53	
1.4.3 สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการและบริหารระบบเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1.4.4 มีความสามารถในการบริหารเงิน และงบประมาณ และ ทรัพยากรต่างๆในองค์กร รวมถึง การแสวงหาปัจจัยสนับสนุนทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร	4.67	0.50	มากที่สุด

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
เฉลี่ย	4.57	0.47	มากที่สุด
2. องค์ประกอบ ด้านความกล้าเสี่ยง			
2.1 การบริหารความเสี่ยง			
2.1.1 การบริหารความเสี่ยงในระดับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความ เสี่ยงในระดับปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการเงินการคลังและ งบประมาณ	4.22	0.44	มาก
2.1.2 กระบวนการตัดสินใจกับการจัดการศึกษายุคใหม่	4.44	0.53	มาก
2.1.3 การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความ โปร่งใส	4.67	0.50	มากที่สุด
2.1.4 กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมและ ระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยถือว่า เป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของทุกคนในสถานศึกษา	4.44	0.53	มาก
2.2 รูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ			
2.2.1 การปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการมีความ ร่วมมือและการสร้างเครือข่ายให้สถานศึกษาทุกภาคส่วน	4.67	0.50	มากที่สุด
2.2.2 การมุ่งสู่สถานศึกษาที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวได้ อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม	4.89	0.33	มากที่สุด
2.2.3 การสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมและความสามารถ มีการ เรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.56	0.53	มากที่สุด
2.2.4 การมีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย	4.22	0.44	มาก
2.3 สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์			
2.3.1 เสริมอำนาจให้กับเพื่อนร่วมอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์การ เปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์	4.67	0.50	มากที่สุด
2.3.2 การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.67	0.50	มากที่สุด
2.3.3 การมีมุมมองหลากหลาย ใช้ทักษะความคิดในระดับต่างๆ ทั้ง การประเมินค่า การสังเคราะห์ และการวิเคราะห์อย่างเหมาะสม	4.33	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.53	0.50	มากที่สุด
3. องค์ประกอบหลักด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้า เชิงศรัทธาธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3.1 ความสามารถในการบริหารจัดการ			
3.1.1 การมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการ จัดการอารมณ์และมีจริยธรรม	4.67	0.50	มากที่สุด
3.1.2 การถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจัด ข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป	4.67	0.50	มากที่สุด
3.1.3 ความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นใน ตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2 การสร้างความรู้สึกร่วมกัน			
3.2.1 สร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.33	0.50	มาก
3.2.2 การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ ดีกว่า	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2.3 กล้าและเปิดเผย และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2.4 สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความ ไม่แน่นอน สามารถเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.56	0.53	มากที่สุด
3.3 การใช้อำนาจตามบทบาทและหน้าที่ที่ดำรง			
3.3.1 ใช้อำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาของ องค์กร ตามอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้นอย่างเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด
3.3.2 ใช้อำนาจในการบังคับ โดยสามารถลงโทษหรือควบคุมเมื่อมี พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.67	0.50	มากที่สุด
3.3.3 ใช้อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ จากการมีประสบการณ์ ความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคที่คนอื่นไม่มีและส่งผลต่อความสำเร็จใน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.89	0.33	มากที่สุด
3.3.4 สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการจูงใจ การ แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองและใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูง ใจการปฏิบัติงานร่วมกัน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรและ เป้าหมายส่วนบุคคล	4.33	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.58	0.50	มากที่สุด
4. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
4.1 สมรรถนะของผู้นำ			

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำ เชิงศรัทธาธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
4.1.1 แสดงความเป็นของแท้ไม่ว่าจะผ่านไบนานแค่ไหนก็ยังคงไว้ ที่ไม่มีสิ่งใดมาโน้มน้าว หรือบั่นทอนลงได้	4.44	0.53	มาก
4.1.2 ใช้ความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น ที่เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ถูกต้องตามครรลอง	4.89	0.33	มากที่สุด
4.1.3 มีความกล้าตัดสินใจที่ดี และขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ส่วนตน	4.56	0.53	มากที่สุด
4.1.4 กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้ผู้ตาม มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง	4.44	0.53	มาก
4.1.5 มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมินาม (ชื่อเสียงเป็นประจักษ์ความสามารถ)	4.44	0.53	มาก
4.2 สร้างความพึงพอใจในงาน			
4.2.1 สร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2.2 กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2.3 สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ที่จะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต	4.67	0.50	มากที่สุด
4.2.4 สร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรในด้านคุณภาพ สภาพหรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่	4.44	0.53	มาก
4.3 พัฒนาตัวผู้นำเองให้มีความสามารถ			
4.3.1 พัฒนาตัวผู้นำเองให้มีความสามารถในด้านต่างๆยิ่งขึ้น	4.56	0.53	มากที่สุด
4.3.2 สร้างผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด
4.3.3 สร้างกระบวนการกลุ่มที่มีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคี และความร่วมมือร่วมแรงใจของทีมงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.56	0.50	มากที่สุด
5. องค์ประกอบหลักด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
5.1 การกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่			
5.1.1 สร้างการฝึกคิดและมองสิ่งที่อยู่รอบตัว การจดบันทึกจะช่วยให้	4.44	0.53	มาก

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้า เชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
เกิดทักษะการจำมากระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่			
5.1.2 สร้างความคิดหลายแง่มุม มานำเสนอให้เกิดรูปแบบทั้งที่เป็น รูปธรรมและนามธรรมต่าง โดยต้องอาศัยวิธีการต่างๆ	4.67	0.71	มากที่สุด
5.1.3 สร้างแรงผลักดัน มาเป็นแรงในการค้นหา ที่จะช่วยเสริมให้ บุคลากรสามารถคิดอะไรที่แตกต่างสร้างความคิดหลายแง่มุม มา นำเสนอให้เกิดรูปแบบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่าง โดยต้อง อาศัยวิธีการต่างๆออกไป ให้มีแนวคิดที่แตกต่างออกไปจากกรอบเดิม	4.56	0.53	มากที่สุด
5.2 การเปิดใจและสร้างการแลกเปลี่ยนทัศนะ			
5.2.1 เปิดใจและสร้างการแลกเปลี่ยนทัศนะ ยอมรับความคิดเห็น มุมมองใหม่ ไม่ปิดกั้นตัวเองในการแสวงหาความรู้ประสบการณ์ต่างๆ จะ ช่วยให้มีสัมพันธภาพและมีพัฒนาการความคิดดี	4.67	0.50	มากที่สุด
5.2.2 การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหา	4.67	0.50	มากที่สุด
5.2.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ ความคิดของผู้ตาม	4.44	0.53	มาก
5.2.4 ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.57	0.53	มากที่สุด
6. องค์ประกอบหลักด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
6.1 การดูแลเอาใจใส่บุคลากร			
6.1.1 ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอา ใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.33	0.50	มาก
6.1.2 ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และเป็นที่ปรึกษาของ ผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม	4.56	0.53	มากที่สุด
6.1.3 พัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และมีการ ปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.67	0.50	มากที่สุด
6.2 สร้างประสิทธิภาพในการทำงานตามศักยภาพของบุคลากร			
6.2.1 การมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิด โอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่	4.33	0.50	มาก

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำ เชิงศรัทธาธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
6.2.2 การเอาใจใส่อำนวยความสะดวก จัดสรร สงเคราะห์ อนุเคราะห์ บุคลากรให้ได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย และให้ความช่วยเหลือในทุกเรื่องที่ได้รับการขอความช่วยเหลือ	4.67	0.50	มากที่สุด
6.2.3 ประสานงานในโรงเรียนให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และประสานงานภายนอกให้เกิดภาคีเครือข่าย	4.67	0.50	มากที่สุด
6.2.4 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน	4.44	0.53	มาก
เฉลี่ย	4.52	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.55	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.50) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.47) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.53) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม ใน 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ระดับความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำสูงในการนำสถานศึกษาสู่

ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน หากไม่เร่งรัดพัฒนาภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ทั้งใน ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาจทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เรียบร้อยราบรื่น มีความเสี่ยงสูงต่อ การประสบปัญหาอุปสรรคและไม่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพหมายตามที่กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับ Muangsong, K. (2007) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ การมีรายงานผลแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและนำมากำหนดแผนการปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ ความสามารถเชิงรุกโดยกระทำการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอปัญหาคลี่คลายไปเอง องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดปฏิกิริยา ได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์จากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบและกว้างไกล และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ได้รับเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิด ส่วนแนวคิดผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประเด็นสำคัญทางองค์ประกอบทั้ง 5 คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่การส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาดตนเองและวิชาชีพเพื่อคุณภาพของการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ การทำงานที่มีเป้าหมาย และมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ การเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และคิดเชิงรุกได้ องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ มีความคิดเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและการแก้ปัญหา และองค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสถานการณ์ปัจจุบัน และเป้าหมายกลยุทธ์ภาครัฐ และสอดคล้องกับ Thongkumhang, K. (2007) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้านคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย

1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมีของผู้บริหารสถานศึกษา 4) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 6 กิจกรรม ได้แก่ การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การพัฒนาด้านความกล้าเสี่ยง การพัฒนาด้าน

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) สื่อการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล 5) สื่อการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล โดยมีระดับความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า แต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบหลัก ตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และ สื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่เสมือนจริง แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์สิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจ เห็นเป็นรูปธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับ Chankaew, W. (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 5 ขั้นตอน 1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) การทดลองรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 5) การประเมินรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยงและผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี จากการอบรมกับผู้เข้าร่วมอบรมตามโครงการอบรมสร้างเสริมความรู้ พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรม มีความเข้าใจในคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย (1-3) คือ เนื้อหาการอบรม/พัฒนา ผลสำเร็จการอบรม/พัฒนา วัตถุประสงค์ในการอบรม/พัฒนา กำหนดการและหลักการ ตามลำดับ และผู้เข้าร่วมมีความคิดเห็นต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ได้มีการร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการ มีขั้นการวางแผน (Plan) โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในโรงเรียนวงใหญ่วิทยาคม ร่วมกันวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม/โครงการ ตามกรอบการปฏิบัติ (Act) โดยร่วมกันดำเนินการอบรมในการเสริมสร้างความรู้ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 3 โรงเรียน มีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมีและมีความพึงพอใจ และทราบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมีของผู้หน้าที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ Chongwisarn, R. (2007) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลการศึกษาอบรม ภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัย ของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรม ภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัย มีภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัย ที่ ผู้นำประเมินตนเองและภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลองมากกว่า ผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจตคติที่ดีต่อ ภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัย หลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจ ของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่มีแนวโน้มว่าความพึงพอใจของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัย มีมากกว่า ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กไปใช้ ควรมีการศึกษางานประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมีโดยละเอียด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ควรส่งเสริมการใช้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำของผู้นำ ทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความกล้าเสี่ยง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นและในขณะเดียวกันควรเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการใช้ผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี ที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี ทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมีของสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความยั่งยืนด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมีของสถานศึกษาที่นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมีไปใช้

Reference

- Boonchitradul, N. (2015). *Executive Notes*. Chiangmai : Orange Group Tactics Desing.
- Chankaew, W. (2012). *Creative Leadership Model of School Administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office, District 3* . Pathum Thani : Rangsit University.
- Chiangkul, W. (2010). *The science and art of leadership in the modern world*. Bangkok: Winyuchon Publishing House.
- Chongwisarn, R. (2 0 0 7). *Leadership: Research Theories and Approaches to Development*. (2nd ed). Bangkok: Publishing House of Chulalongkorn University
- Jedaman, P. et al. (2 0 1 7). Ustainable leadership in the 2 1 st century under the framework of Thailand 4 .0 education. *Journal of Industrial Education*. Vol. 16(2), 1-9.
- Jindapol, W. (2016). *Paradigm Shift, Culture and Values of Faculty and Government Official Council Committees: A Case Study of Personnel of Rajabhat University in Bangkok*. Bangkok : Suan Sunandha Rajabhat University.
- Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office. (2021). *Problems with leadership of small school administrators*. Khon Kaen: Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office.
- Lorsuwannarat, T. (2005). *The organization of knowledge : from concept to practice*. Bangkok : Thammamon Printing.
- Muangsong, K. (2 0 0 7). *Strategic Leadership Development Model of Basic Education Administrators*. Chonburi: Burapha University.
- Office of Personnel and Legal Management System Development Office of the Basic Education Commission. (2016). *Research Report. Enhancement of Personnel Management 4.0 in the 21st Century under the National Strategic Framework to Drive Sustainable Education*. Bangkok: Office of Personnel and Legal Management System Development Office of the Basic Education Commission.
- Office of the Secretariat of the Council of Education. (2018). *20-year national strategy, revised (2018-2037)*. Bangkok: Office of the Secretariat of the Council of Education.

- Runcharoen, T. (2010). *Professionalism in organizing and administering education in the era of educational reform. (Revised edition) for the 2nd round of reform, 3rd round of external assessment* (5thed). Bangkok: Millet.
- Sukmat, A. et al. (2017). Sustainable Leadership in the 21st Century within the Education Framework of Thailand 4.0. *Journal of Industrial Education*. Vol. 16(2). 1-9.
- Thongkumhang, K. (2007). *Ethical leadership development strategies for executives private school* Bangkok: Chulalongkorn University.