

การพัฒนากระบวนทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*

Development of Paradigm and Leadership of Modern Leaders of Mahamakut Buddhist University

พว:มหาศุภชัย สุภกิจโจ (บุตระเกษ)
Phramaha Suphachai Suphakicco (Bootraked)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
Mahamakut Buddhist University, Isan Campus, Thailand
E-mail: suphachai.boo@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์บทบาทและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) พัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ และ 3) พัฒนากระบวนทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นหลักสูตรการพัฒนากระบวนทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) วิเคราะห์เชิงพรรณนา ค่า Chi-Square Test และสมการพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และทุกวิทยาเขต ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว ส่วนกลาง และทุกวิทยาเขต ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 208 รูป/คน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ทุกวิทยาเขต และผู้อำนวยการ ทั้ง 3 วิทยาลัย จำนวน 52 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และบทบาทของผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือด้านการวางกลยุทธ์ รองลงมา

*ได้รับบทความ: 24 มกราคม 2565; แก้ไขบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2565; ตอรับตีพิมพ์: 3 เมษายน 2565

Received: January 24, 2022; Revised: February 21, 2022; Accepted: April 3, 2022



คือ ด้านการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น และระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์

2. ผลการประเมินหลักสูตรการพัฒนาระบอบทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสม รองลงมาคือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านความถูกต้อง

3. ผลการพัฒนาระบอบทัศน์ และสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนา; กระบอบทัศน์ใหม่; สมรรถนะของผู้นำ

Abstract

This research aims 1) to analyze roles and factors affecting the capacity of the administrators of Mahamakut Buddhist University, 2) to develop courses to upgrade the paradigm and capacity of the new leaders and 3) to develop the paradigm and capacity of the new leaders. The research tools used in this study consisted: the training syllabus on developing paradigm and capacity. Statistics used for data analyzing in this study were frequency, percentage, means, average and standard deviation, hypothesis tested with t-test, Descriptive Analysis, Chi-Square Test and Forecasting Equation. The sample group used in the study consisted of 208 staff and temporary workers, in second semester of academic year 2020 from all campuses of Mahamakut Buddhist University. The targeted group of this course for developing paradigm and capacity consisted of 52 administrators including directors of all 3 campuses.

The research result was found:

1. The capacity of the leaders of Mahamakut Buddhist University was overall found at high level. The opinion on roles of the leaders in new paradigm was at high level overall, when on aspects was found strategy placement at the high, followed by use of power on others while the lowest fall on vision perceiving respectively.

2. The result of course assessment was found overall at good level; when considered in aspects, suitability fall at the highest, followed by utilization while the lowest aspect fall on accuracy, respectively.



3. The result of paradigm and capacity development of the new leaders of Mahamakut Buddhist University was found higher than before attending training activities statistically significant at .01.

Keywords: development; paradigm develop; Leadership of Modern Leaders

1. บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงโดยฝึก อุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา นานัปการที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้ สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับ สถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เห็นเหมาะสมกับ ตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่ง จำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอนผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม คาดหวังว่าผู้บริหาร ควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทาง วิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่าง เป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ ยอมรับพร้อมๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการ ศึกษาผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจน มีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ของชุมชน สังคม และของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ให้บังเกิดแก่ทุกคนนอกจากนี้บทบาทในฐานะ ผู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็น (วันทนา เมืองจันทร์, 2555)

บทบาทผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่เป็น สภาพภาวะความเป็นผู้นำที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและ

การพัฒนา “ด้านใน” (Self-Leadership) เพื่อก้าว ข้ามมายาคติ ความคิด และความเชื่อเดิมๆ ของผู้นำ เชิงอำนาจหันกลับมาพัฒนาความสามารถเชิงการ สะท้อนย้อนมองตนเอง (Reflexivity) การเชื่อมโยง กับสรรพสิ่ง (Connectivity) การเรียนรู้ใหม่และ เปลี่ยนแปลงตนเอง (Renewability) และความ รับผิดชอบ (Responsibility) ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว สภาพภาวะการนำแห่งอนาคต จึงเน้นความเป็นผู้นำแบบรวมหมู่และหลากหลาย (Collective หรือ Ecology of Leadership) ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มีจิตสำนึกและความ ประพฤติที่ซื่อตรง มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม (Ethical Leadership) และสามารถขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีพลัง (Transformative Leadership) ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม (บุษราคัม ปัญญาณี, 2551) ซึ่งสถานศึกษาที่มี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะ (Competency) สูงย่อมพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ สมรรถนะการบริหารจึงเป็นส่วนหนึ่ง ของพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งเพราะ เป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของผู้บริหารว่ามีความ สามารถหรือมีสมรรถนะในการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารงานของสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถาน



ศึกษาเป็นสำคัญ (สุริพร โพธิ์ภักดี, 2558, หน้า 47-54)

เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาบรรลุตามกรอบยุทธศาสตร์ของชาติ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน การศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม โดยการบริหารจัดการดังกล่าว จะบรรลุผลสำเร็จขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประเมินศักยภาพผู้บริหารโดยการทดสอบความรู้เชิงบริหาร ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถทางภาษาอังกฤษและ เทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารอีกส่วนหนึ่งมีประสบการณ์น้อย มีความสามารถหรือทักษะการสื่อสารและการจูงใจ ไม่ชัดเจน ขาดการติดต่อประสานงาน ระหว่างผู้บริหาร และผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาบางคน ไม่มีศิลปะในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตลอดจนบกพร่องในทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม (นุชนรา รัตน์ศิริระประภา, 2557, หน้า 507-528)

ดังนั้น ผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นในภาพลักษณ์ และลักษณะการทำงานของผู้บริหารในข้อบกพร่องต่างๆ ที่ผ่านมายังไม่มีการประเมินคุณลักษณะของผู้นำสมัยใหม่ โดยการประเมินกระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่จากคณาจารย์ มีแต่การรอฟังความคิดเห็นอย่างเดียว ซึ่งการที่จะพัฒนาสถาบันให้ดีขึ้น มีคุณภาพ มีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มต้นที่การศึกษา การสำรวจความคิดเห็น อบรม หาความรู้ใหม่ๆ รวบรวมข้อมูลหรือความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ เพื่อการเป็นยอมรับของคนหมู่มาก และเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ผู้บริหารที่ยั่งยืนต่อไป

จากการปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมกระบวนการทัศน์ใหม่ และความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพสามารถบริหารจัดการ สถานศึกษาของตนเองสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถนำไปใช้ในการบูรณาการให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อไป

2. **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม (Mixed Methodology Research) เป็นการ



ผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสาลายา จังหวัดนครปฐม วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น, วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช จังหวัดนครศรีธรรมราช วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ 3 แห่ง

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 258 รูป/คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 รูป/คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกวิทยาเขต และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ 3 แห่ง รวมเป็นจำนวน 451 รูป/คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ทุกวิทยาเขต และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ 3 แห่ง รวมเป็นจำนวน 208 รูป/คน โดยกำหนดตามกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชชี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43)

2.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงการการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะ

ผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน และกลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จำนวน 9 รูป/คน และผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกวิทยาเขต และผู้อำนวยการ ทั้ง 3 วิทยาลัย รวมจำนวน 52 รูป/คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ เนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) สมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่ 4 สมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถในการคิด ความสามารถในการวางแผนและแก้ปัญหา เข้าใจวิธีการเรียนรู้ การพัฒนา และการปรับปรุงและเข้าใจตนเองและเหตุผลของพฤติกรรม 2) บทบาทของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหาร มี 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) การควบคุมตนเอง (Self-Control) และการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowerment)

4. ด้านระยะเวลาในการศึกษาวิจัย เป็นระยะเวลา 11 เดือน (เดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2564)

5. วิธีการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) หลังจากผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่



ต้องการศึกษาการพัฒนากระบวนการบทสนทนาและสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) นำผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน และแบบประเมินความพึงพอใจจำนวน 3 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเพิ่มเติม 4) ผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถาม ตามที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องที่จะวัดจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน 5) ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง

5.1 การหาคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) จากนั้นพิจารณาคัดเลือกคำถามที่ค่า IOC ตั้งแต่ .50-1.00 จากผู้เชี่ยวชาญที่ให้คะแนน แล้วจึงนำเสนอท่านอีกครั้ง

5.3 นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try-out) ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายได้แก่ เจ้าหน้าที่อาจารย์ และผู้บริหาร จำนวน 30 คน

5.4 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิเคราะห์สหภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) สมรรถนะของผู้บริหารสมัยใหม่ 4 สมรรถนะ จำนวน 20 ข้อ 2) บทบาทของผู้นำในกระบวนการบทสนทนาใหม่ของผู้บริหารมี 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูล ในรูปแบบตารางควบคุมการบรรยายผลการศึกษา โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม และตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนากระบวนการบทสนทนา และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ก่อนและหลัง โดยการทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples)

4. สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการบทสนทนาและสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการคิด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการวางแผนและแก้ปัญหา ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านเข้าใจวิธีการเรียนรู้การพัฒนาและการปรับปรุง ตามลำดับ

2. การศึกษาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสม รองลงมาคือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านความถูกต้อง ตามลำดับ

3. การพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการคิด ด้านความสามารถในการวางแผนและแก้ปัญหา ด้านเข้าใจวิธีการเรียนรู้ การพัฒนาและการปรับปรุง และด้านเข้าใจคนและเหตุผลของ

พฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการพัฒนาบทบาทของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางกลยุทธ์ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการควบคุมตนเองและด้านการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น โดยผู้บริหารมีบทบาทของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกวิทยาเขต มีความรู้มีความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่บุคลากร ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ แสงใส (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูการศึกษา



นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กศน.ตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู กศน.ตำบล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนากระบวนการและสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยทุกวิทยาเขต จากการสำรวจความคิดเห็น พบว่า ผู้บริหาร มีความสามารถในการคิด มากที่สุด โดยผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสังเคราะห์ ดึงองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารงาน มาหลอมรวมกันภายใต้โครงสร้างใหม่ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากเดิม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของดิเรก ติประเสริฐ (2549) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้นำในกระบวนการพัฒนาสามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visioning) คือ ผู้นำทุกคนในทุกระดับขององค์กร ต้องมีวิสัย และจะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกภายนอกตลอดเวลา 2) มีการวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) คือ การที่ผู้นำสามารถ เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของ ภาครัฐและส่วนราชการ ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับ ภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร 3) มีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) 4) มีการควบคุมตนเอง (Self-Control) คือ การที่ผู้นำสามารถพัฒนาการตนเอง โดยใช้กระบวนการที่ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี รวมกันเพื่อปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ 5) มีการใช้

อำนาจแก่ผู้อื่น คือ การทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจภายใน

2. การพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะ ผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่า ก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการพัฒนาบทบาทของผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกวิทยาเขตมีความสนใจ ใส่ใจในกิจกรรมดังกล่าว และมีพฤติกรรมในการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีการแสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาระบบทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอย่างชัดเจนในการจัดกิจกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของอรจิรา ธรรมไชยวงกูร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัย: การประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะการประเมินภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะการประเมินก่อนเข้าร่วมกิจกรรมในทุกด้านสมรรถนะ



การประเมิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

1.1 ผู้บริหารควรนำกระบวนการต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน ไปใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

1.2 ผู้บริหารควรทำความเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกัน การจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 ผู้บริหารควรมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างลงตัว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เชิงคุณภาพแบบเจาะลึก เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาการพัฒนากระบวนการ

ทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในสถาบันอื่นๆ เป็นการศึกษเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

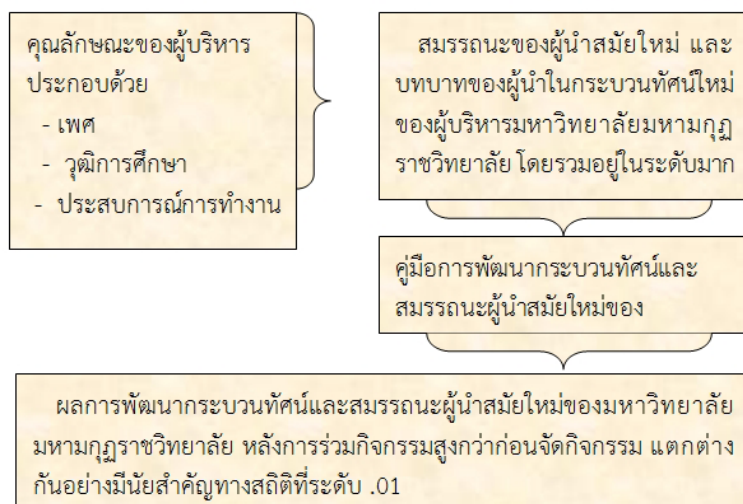
2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในจังหวัดอื่นๆ

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การศึกษาวิจัยการพัฒนากระบวนการทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย มีดังนี้

1. กระบวนทัศน์และสมรรถนะผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนากระบวนการทัศน์ และสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยหลังการร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการร่วมกิจกรรม แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- ดิเรก ดีประเสริฐ. (2549). แนวทางการพัฒนาหน่วยงานทางด้านความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E - Journal*, 7(3), 507-528.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษราคัม ปัญญาณี. (2551). *การพัฒนาศักยภาพผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ในพื้นที่โครงการพระราชดำริหมู่บ้านสหกรณ์อำเภอลันก้าแพง กิ่งอำเภอมะเอน จัหวัดเชียงใหม่ ลักษณะสำคัญของผู้นำที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2555). *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th>
- สุริพร โพธิ์ภักดี. (2558). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 8(1), 47-54.



- เสาวนีย์ แสงใส. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กศน.ตำบล จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรจิรา ธรรมไชยงกูร. (2562). การพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัย: การประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. (ดุขฎิณิพนธ์ครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

