

ประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา*

EFFECTIVENESS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
ENHANCEMENT PROGRAM FOR EXECUTIVE BASED
ON CONTEMPLATIVE EDUCATION CONCEPT

พันธนิภา วินิจกิจเจริญ

Punthanipa Winitkitcharoen

ศรัณย์ พิมพ์ทอง

Saran Pimthong

อัจศรา ประเสริฐสิน

Ujsara Prasertsin

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: punthanipa@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา จำนวน 56 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำนวนกลุ่มละ 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Paired samples t - test และสถิติวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปร (MANCOVA) ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระยะหลังการทดลอง ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมฯมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่ากลุ่มควบคุมทั้งในระยะหลังทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีประสิทธิผล และมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยจากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหาร มีประสิทธิผลสามารถทำให้ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม ดังนั้นเพื่อให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

* Received 20 May 2020; Revised 2 July 2020; Accepted 3 July 2020



สามารถคงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดการอบรมในโปรแกรมนี้สำหรับข้าราชการตำรวจทุกระดับ และนำไปใช้กับข้าราชการตำรวจในสายงานอื่น ๆ ด้วย โดยปรับเนื้อหาและกิจกรรมบางส่วนให้เหมาะสมกับระดับความรู้ ประสบการณ์ และสอดคล้องกับบริบทของงานของข้าราชการตำรวจในกลุ่มนั้น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพของโปรแกรม, ผู้บริหาร, สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ, จิตตปัญญาศึกษา

Abstract

The main objective of this study was to the effectiveness of the transformational leadership enhancement program for the executives under Office of Police Forensic Science based on a contemplative education concept. Simple random sampling method was applied to divide 56 executives into the experimental group and control group, 28 executives in each group. A transformational leadership test with the reliability .92 was used as the research tool. Collected data was analyzed with paired samples, t - test and Multivariate Analysis of Covariance (MANCOVA). Research results illustrated that the executives who implemented the enhancement program had higher transformational leadership than that of the control group, both for after the trial and one month follow up with a statistical significance .05. It implied that the transformational leadership enhancement program for the executives based on a contemplative education concept was effective. From the findings, it was assumed that the enhancement program was effective which helped to improve the transformation leadership of the executives under Office of Police Forensic Science. Therefore, to maintain the transformational leadership, the training on the program should be promoted to the all police officers and the program implementation should be applied to the police officers in other sections by adjusting some content and activities to suit knowledge and experience, and to be consistent with the context of the police officers group.

Keywords: Transformational Leadership, The Effectiveness of Program, Executive, Office of Police Forensic Science, Contemplative Education



บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่กล่าวกันว่า เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลง มีทั้งผลทางบวกและผลทางลบ หากมองในระดับองค์กรทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเองทั้งในจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่างๆขององค์กร เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วน ในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเร่งวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ องค์กรต้องมีการเตรียมความพร้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร (Human Capital) ที่จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับตัว องค์กรต้องสร้างบุคลากรและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้มีภาวะผู้นำที่เก่งและดี (Anuroj, K., 2014) เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ องค์กร

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กร ต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร (Steve, N., 2011) และเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างพันธะ สัญญา (Commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน (Cooperation) รวมถึงการตระหนักรู้ ถึงวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Shared Vision) คือ องค์กรต้องการจะเป็นอะไร และตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ค่านิยมร่วม (Shared Value) คือ จะไปให้ถึงจุดนั้นด้วยกันโดยยึดถืออะไรเป็นหลักและแนวทาง ผู้ร่วมงานจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์กร เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ดังผลการวิจัยของ Mohsen and Mohammad ที่ผลการวิจัยพบว่า ถ้าองค์กรปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ยาก ดังนั้น องค์กรต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง



กระบวนการทำงาน และมุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร องค์กรที่มีความเป็นผู้นำสูง ร้อยละ 78 เป็นองค์กรที่มีผลประกอบการเหนือกว่าคู่แข่ง (Mohsen, A. & Mohammad, R.D., 2011) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะความเป็นผู้นำส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กร องค์กรที่มีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนสูงจะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กร องค์กรที่มีผู้นำที่มีคุณภาพจะได้เปรียบคู่แข่งถึง 13 เท่า ในด้านผลประกอบการทางการเงิน (Financial Performance) คุณภาพสินค้าและบริการ (Quality of Goods and Services) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) และความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) (Steve, N., 2011)

กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้นำนั้น มีกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหนึ่ง que เริ่มเป็นที่รู้จักและนำไปใช้อย่างแพร่หลายในการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1991 และก่อตั้งอย่างเป็นทางการขึ้นในปี ค.ศ. 1997 คือ จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) (ชลลดา ทองทวี และคณะ, 2551) เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาในทุกมิติของความเป็นมนุษย์อย่างลึกซึ้งระดับของจิตสำนึกคือ มิติเชิงจิตใจ หรือความเป็นจริงด้านในอย่างเป็นทางการเป็นอวัสัยและมิติเชิงกายภาพหรือความเป็นจริงภายนอก อย่างเป็นทางการวิสัยรวมถึงความเป็นจริงของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวแบบพหุภาพที่สามารถสร้างผลลัพธ์ให้เกิดปัญญาตื่นรู้ภายในตนเองนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง องค์กรและสังคมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สมสิทธิ์ อัสตรินธิ และกาญจนา ภูครองนาค, 2555) ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดนี้สามารถนำมาปรับเพื่อประยุกต์ให้เกิดกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำในองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผันและคาดไม่ถึงอยู่ตลอดเวลา และสำนักงานพิสุจน์หลักฐานตำรวจเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีอำนาจหน้าที่หลักในการตรวจพิสุจน์และรวบรวมพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่ศาลและกระบวนการยุติธรรมให้ความสำคัญในการพิจารณาคดีและตัดสินคดีต่าง ๆ และโครงสร้างหน่วยงานของสำนักงานพิสุจน์หลักฐานตำรวจในงานที่เกี่ยวข้องกับการพิสุจน์หลักฐานจะเป็นในส่วนของนักวิทยาศาสตร์ที่มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นกลุ่มงานตามความเหมาะสม และความสามารถของบุคลากร มีการแบ่งลำดับชั้นการบริหารงานลดหลั่นกันไปตามระดับความรับผิดชอบ (ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552) ซึ่งข้าราชการตำรวจต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในทีส่วนหนึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานพิสุจน์หลักฐานตำรวจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อกระบวนการรวบรวมพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์เพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการวางแผนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน



องค์การที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยต่อไป และยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการตำรวจที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่อไปในอนาคต รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์การในการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมขององค์การและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experiment Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น โดยมีชั้นยศตั้งแต่ พันตำรวจตรี (สบ.2) ถึง พันตำรวจเอก (สบ 5) จำนวน 430 คน (ข้อมูลจากงานกำลังพล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ณ เดือนกันยายน 2562) และทำการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงให้เหมาะสมกับองค์ประกอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียกับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ และผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ซึ่งเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริ่งที่สุด (6 คะแนน) ถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ จากงานนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในแต่ละคู่ เพื่อเข้ากลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจึงได้สมาชิกกลุ่มจำนวน 28 คนต่อกลุ่ม (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2555) คัดเลือกผู้บริหารที่มีคะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ 25 เปอร์เซนต์ไทล์ลงมา จำนวน 56 คน แล้วใช้การจับคู่รายบุคคล (Matching Subject) ทั้งหมด 28 คู่ ระหว่างระดับคะแนนเพื่อควบคุมระดับคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในการทดลองในแต่ละคู่ เพื่อเข้ากลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจึงได้สมาชิกกลุ่มจำนวน 28 คนต่อกลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างต้องเป็นผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดจิตตปัญญามาก่อน และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมจนจบกระบวนการฝึกอบรม และตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้รับการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัยตามหลักจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ โดยผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการ



ประเมินจริยธรรมในงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC 207/61

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างโปรแกรมและการสร้างแบบวัดตัวแปรมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร

1. โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ลักษณะเครื่องมือหลักที่ใช้ในการทดลอง เป็นโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดจิตตปัญญา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยประยุกต์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำหลักการจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดจิตตปัญญา มาประยุกต์ใช้ โดยผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดและหลักการพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้แนวคิดจิตตปัญญาเจ็ดประการ เรียกว่า “หลักจิตตปัญญาเจ็ด” หรือใช้ชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า 7 C’s ซึ่งได้มาจากผลการวิจัยในโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ, 2550) เพื่อจัดกิจกรรมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐาน เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีขั้นตอนและมีความชัดเจนของกิจกรรม ในกระบวนการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นขั้นตอน และต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในอย่างช้า ๆ และยั่งยืนจนเป็นที่ยอมรับ และสร้างความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการรับรู้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ในส่วนของกิจกรรมที่จะนำมาใช้ในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานนั้น ส่วนหนึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียที่จะได้แสดงความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมตามแนวคิดจิตตปัญญาที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร อย่างไรก็ตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนา และสร้างการเรียนรู้ของผู้บริหารนั้นจะเป็นการผสมผสานและสร้างให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงจากภายในตนเองซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งหวัง คือ การเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 องค์ประกอบนั่นเอง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง มีรายละเอียดการดำเนินการในระยนี้ ดังต่อไปนี้

1. สร้างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยที่ผู้วิจัยออกแบบโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแต่ละองค์ประกอบ



ซึ่งผู้วิจัยการออกแบบกิจกรรมโดยการผสมผสาน และประยุกต์ใช้ทฤษฎี และเทคนิคที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมในเบื้องต้น

2. นำโปรแกรมไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำโปรแกรมไปทดลองใช้และปรับปรุง ผู้วิจัยนำโปรแกรมที่สร้างขึ้นไปให้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมด้านวัตถุประสงค์การเลือกใช้ทฤษฎีเทคนิคเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความเห็นผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง .66-1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำโปรแกรมที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการการตำรวจพิสูจน์หลักฐาน โดยเป็นกลุ่มที่ได้คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ 25 เปอร์เซนต์ไต่ลงมาที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนระยะเวลา เนื้อหา ตลอดจนหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลอง จากนั้นปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง (Rosaline S. Barbour & Jenny Kitzinger, 1999) ทั้งนี้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ดำเนินในช่วงเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาของการรับราชการตำรวจ และประสบการณ์การทำงานพิสูจน์หลักฐาน
2. แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงให้เหมาะสมกับองค์ประกอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียกับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ และผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ รัตติกรณ์ จงวิศาล ซึ่งเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริ่งที่สุด (6 คะแนน) ถึง ไม่จริ่งเลย (1 คะแนน) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ และจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .924 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการบรรณาธิการกิจ (Editing) ตรวจสอบทุกรายการในแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล และใช้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

ผู้วิจัยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนการทดลองหลังการทดลองและระยะติดตามผลดังรายละเอียดต่อไปนี้



1. การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนการฟื้นคืนได้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปร (MANCOVA)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยจำแนกตามกลุ่มการทดลองและช่วงเวลาของการวัด

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง (N=28)		กลุ่มควบคุม (N=28)		รวม (N=56)		พิสัย
	M	SD	M	SD	M	SD	
1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (LII)							
ก่อนการทดลอง	4.67	.48	5.06	.46	4.86	.50	2.40
หลังการทดลอง	5.33	.88	5.08	.46	5.21	.71	3.00
ติดตามผล 1 เดือน	5.20	.38	5.17	.44	5.19	.40	2.30
2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (LIM)							
ก่อนการทดลอง	4.28	.67	4.60	.73	4.44	.71	3.40
หลังการทดลอง	5.16	.46	5.05	.41	5.10	.37	2.10
ติดตามผล 1 เดือน	5.11	.33	5.07	.40	5.11	.36	2.10
3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (LIS)							
ก่อนการทดลอง	4.40	.37	4.83	.52	4.61	.49	2.10
หลังการทดลอง	5.15	.32	5.00	.41	5.05	.37	1.90
ติดตามผล 1 เดือน	5.16	.33	5.05	.38	5.11	.34	1.70
4.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (LIC)							
ก่อนการทดลอง	4.39	.47	4.70	.56	4.54	.54	2.30
หลังการทดลอง	5.15	.45	4.77	.51	4.96	.50	2.30
ติดตามผล 1 เดือน	5.19	.41	4.80	.48	5.0	.48	2.30
5.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม (POW)							
ก่อนการทดลอง	4.41	.40	4.91	.48	4.66	.50	2.20
หลังการทดลอง	5.19	.37	4.95	.50	5.07	.45	2.30
ติดตามผล 1 เดือน	5.23	.40	4.98	.46	5.11	.44	2.00

จากตารางที่ 1 พบว่า การเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในกลุ่มทดลอง พบว่า มีคะแนนเพิ่มขึ้นในระยะหลังการทดลอง และลดลงเล็กน้อยในระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67, 5.33 และ 5.20) ในขณะที่กลุ่มควบคุม มีคะแนนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06, 5.08 และ 5.17) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในกลุ่มทดลอง พบว่า มีคะแนนเพิ่มขึ้นในระยะหลังการทดลอง และลดลงเล็กน้อยในระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ย



เท่ากับ 4.28, 5.16 และ 5.11) ในขณะที่กลุ่มควบคุม มีคะแนนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60, 5.05 และ 5.07) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในกลุ่มทดลอง พบว่า มีคะแนนเพิ่มขึ้นในระยะหลังการทดลอง และในระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40, 5.15 และ 5.16) ในขณะที่กลุ่มควบคุมมีคะแนนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83, 5.00 และ 5.05) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในกลุ่มทดลอง พบว่า มีคะแนนเพิ่มขึ้นในระยะหลังการทดลอง และในระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39, 5.15 และ 5.19) ในขณะที่กลุ่มควบคุมมีคะแนนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70, 4.77 และ 4.80) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ในกลุ่มทดลอง พบว่า มีคะแนนเพิ่มขึ้นในระยะหลังการทดลอง และในระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41, 5.19 และ 5.23) ในขณะที่กลุ่มควบคุมมีคะแนนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91, 4.95 และ 4.98)

ในการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะก่อนการทดลองนั้น ดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของตัวแปรการจัดกระทำที่ใช้ในการวิจัยทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมหลายตัวแปร (MANCOVA, Multivariate analysis of covariance) ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยพบว่าทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะก่อนการทดลองที่ไม่เท่าเทียมกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะก่อนการทดลอง จำนวน 4 ด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านนี้ไปเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) เพื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ในระยะหลังการทดลอง ผู้บริหารสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในการวัดก่อนการทดลอง ปรากฏผลดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำการวัดในระยะหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	5.399	1	5.399	15.132	.001
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ความคลาดเคลื่อน	17.841	50	.357		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	.721	1	.721	6.414	.015
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ความคลาดเคลื่อน	5.621	50	.112		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	1.506	1	1.506	20.075	.001
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ความคลาดเคลื่อน	3.750	50	.075		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	2.769	1	2.769	17.349	.001
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ความคลาดเคลื่อน	7.981	50	.160		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	3.377	1	3.377	31.863	.001
ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม	ความคลาดเคลื่อน	5.299	50	.106		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Pairwise Comparison) โดยใช้วิธี Bonferroni ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะหลังการทดลอง

ตัวแปร	กลุ่ม	M	Mean difference	SE	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทดลอง	5.570	.726*	.187	.001
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ควบคุม	4.844			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทดลอง	5.236	.265*	.105	.015
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ควบคุม	4.971			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทดลอง	5.245	.383*	.086	.001
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ควบคุม	4.862			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทดลอง	5.219	.520*	.125	.001
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ควบคุม	4.699			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทดลอง	5.355	.574*	.102	.001
ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม	ควบคุม	4.781			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ<.05

จากตารางที่ 3 พบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา



2. ในระยะติดตามผล 1 เดือน ผู้บริหารสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในการวัดก่อนการทดลอง ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมที่ละตัวแปร เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านทั้ง 5 ด้านที่ทำการวัดในระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	.614	1	.614	5.292	.026
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ความคลาดเคลื่อน	5.803	50	.116		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	.558	1	.558	4.946	.031
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ความคลาดเคลื่อน	5.636	50	.113		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	.720	1	.720	10.717	.002
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ความคลาดเคลื่อน	3.360	50	.067		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	2.772	1	2.772	20.161	.001
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ความคลาดเคลื่อน	6.875	50	.138		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มการทดลอง	3.102	1	3.102	25.901	.001
ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม	ความคลาดเคลื่อน	5.988	50	.120		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกองค์ประกอบโดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($F = 5.292, p = .026$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($F = 4.946, p = .031$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($F = 10.717, p = .002$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($F = 20.161, p = .001$) และด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ($F = 25.901, p = .001$) และเมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างกันแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Pairwise comparison) โดยใช้วิธี Bonferroni ดังตารางที่

5



ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะติดตามผล 1 เดือน

ตัวแปร	กลุ่ม	M	Mean difference	SE	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ทดลอง	5.308	.245 [*]	.106	.026
	ควบคุม	5.063			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ทดลอง	5.231	.233 [*]	.105	.031
	ควบคุม	4.998			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ทดลอง	5.242	.265 [*]	.081	.002
	ควบคุม	4.976			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ทดลอง	5.255	.520 [*]	.116	.000
	ควบคุม	4.734			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม	ทดลอง	5.381	.550 [*]	.108	.000
	ควบคุม	4.830			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ<.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะติดตามผล 1 เดือน พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านทุกด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล 1 เดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ .245 .233 .265 .520 และ .550 ตามลำดับ แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นผลมาจากอิทธิพลของการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสุจน์หลักฐานตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านทั้ง 5 ด้านในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกด้านในระยะหลังการทดลอง ส่วนในระยะติดตามผล 1 เดือน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีคะแนนเพิ่มขึ้น และในระยะหลังการทดลอง ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมฯมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ .726 .265 .383 .520 และ .574 ตามลำดับ และในระยะติดตามผล 1 เดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ .245 .233 .265 .520 และ .550 ตามลำดับ (Wilk's lambda = .569, F = 6.955, p = .001) แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีประสิทธิภาพที่ทำให้ผู้เข้าร่วมการอบรมตามโปรแกรมเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ซึ่งโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมทั้งสิ้น 6 กิจกรรม ภายในระยะเวลา 28 ชั่วโมง โดยที่ผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดและหลักการพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้แนวคิดจิตตปัญญาเจ็ดประการ เรียกว่า “หลักจิตตปัญญาเจ็ด” หรือใช้ชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า 7C’s ซึ่งได้มาจากผลการวิจัยในโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ, 2550) เพื่อจัดกิจกรรมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐาน เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีขั้นตอนและมีความชัดเจนของกิจกรรม ในกระบวนการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นขั้นตอน และต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายในอย่างช้า ๆ และยั่งยืนจนเป็นที่ยอมรับ และสร้างความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การรับรู้ถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลและการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดกระบวนการตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาในองค์การ เช่น สุขพจน์ แสงเงิน ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำมีผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการประเมินติดตามผลหลักสูตรหลังจากผ่านการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการฝึกอบรมมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นจากเดิมทุกด้าน (สุขพจน์ แสงเงิน, 2550) และการศึกษาของ นันทภา ปัญญารัตน์ ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียว ผลการทดลองใช้โปรแกรมการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (นันทภา ปัญญารัตน์, 2555) และการศึกษาของ เดชชัย สินเจริญ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเพื่อทดลองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิจัย พบว่า ผลการทดลองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทักษะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (เดชชัย สินเจริญ, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ ไตรภักดิ์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้จิตตปัญญาศึกษา ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า คะแนนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของหัวหน้าหน่วยการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินความคงทนของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังผ่านการทดลองใช้หลักสูตร 8 สัปดาห์ พบว่า คะแนนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไม่แตกต่างจากคะแนนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พรทิพย์ ไตรภักดิ์, 2558) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ ของทิมเบิล (Trimble) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “Contemplative Leadership in the Workplace: A Process and Its Implications for Project Management” โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาการนำจิตตปัญญามาใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำ 9 คน ใช้วิธีการอบรมทางจิตตปัญญา ได้แก่ การนั่งเงียบเพื่อทำสมาธิ (Silence) การฟังอย่างตั้งใจ (Deep Listening) การเล่าเรื่อง (Storytelling) และสุนทรียสนทนา (Dialogue) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำ และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม ผลการวิจัยเป็นที่น่าพอใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น (Trimble, S. W., 2004) และสอดคล้องกับการศึกษาของโรมาโน (Romano) ที่ศึกษาเรื่อง “Leading at the Edge of Uncertainty: An Exploration of the Effect of Contemplative Practice on Organizational Leaders” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาผลการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำสูงขึ้น และกิจกรรมตามกระบวนการทำให้ร่างกายแข็งแรงขึ้น มีความสุขกับธรรมชาติมากขึ้น เปิดใจกว้างรับฟังมากขึ้น มีความมั่นใจและมุ่งมั่นจะคิดหาวิธีการบริหารในแนวใหม่เปิดโอกาสรับฟังพนักงานมากขึ้น มองโลกเป็นองค์รวมได้มากขึ้น (Romano, D., 2014)

นอกจากนี้จิตตปัญญาศึกษา ยังเป็นแนวคิดที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อยกระดับจิตใจและปัญญาของมนุษย์ ซึ่งนักศึกษาระดับแนวหน้าของโลกกำลังให้ความสนใจอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิชาที่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างได้ผล เนื่องจากปัญหาของมนุษย์ที่พบเห็นอยู่เสมอ คือบางครั้งคนเก่งอาจตัดสินใจทำอะไรลงไปโดยหลงลืมแง่มุมของจริยธรรม หรือคนมีจริยธรรมอาจขาดศิลปะในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม และแนวคิดจิตตปัญญาศึกษายังเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นสร้างกระบวนการ



ทัศน์ใหม่ ต่อชีวิตและความเป็นมนุษย์ เน้นการปลูกฝังความตระหนักรู้ภายในตน ความเมตตา และมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม การพัฒนาจิตและการฝึกปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนเกิดปัญญาที่แท้จริง (สุมน อมรวิวัฒน์, 2549); (ธนา นิลชัยโกวิทย์, 2551) และยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยของมานิตา ลีโทขวลิต ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับจิตตปัญญาศึกษา เป็นการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาครูปฐมวัยในโรงเรียนเรียนรวม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะคือ 1) กิจกรรมฝึกสติ 2) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาครูปฐมวัยในโรงเรียนเรียนโดยรวม มีผลต่อการตระหนักรู้ของครูผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยครูส่วนใหญ่พัฒนาการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองและการตระหนักรู้เกี่ยวกับบุคคลเกี่ยวข้องกับการให้การช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ชั้น 1 ระดับ และพัฒนาการตระหนักรู้เกี่ยวกับเด็กพิเศษชั้น 2 ระดับ (มานิตา ลีโทขวลิต, 2553) และการศึกษาของหฤทัย อนุสสรราชกิจ และศิริประภา พฤทธิกุล ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา สำหรับครูปฐมวัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสำหรับครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการที่บูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านองค์ความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะวิชาชีพ ซึ่งพบว่า ผลการเรียนรู้ของครู สะท้อนใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านองค์ความรู้ ครูได้เพิ่มพูนองค์ความรู้ ความเข้าใจองค์ความรู้ทางการศึกษา คือ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย 2) ด้านเจตคติ ครูพัฒนา ความเมตตา เอื้ออาทรที่มีต่อเด็ก และ 3) ด้านทักษะวิชาชีพ ครูพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูในเรื่อง การจัดการชั้นเรียน และการปรับพฤติกรรม (หฤทัย อนุสสรราชกิจ และศิริประภา พฤทธิกุล, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของปราณี อ่อนศรี ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับจิตตปัญญาศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า จิตตปัญญาศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ เน้นการพัฒนาความคิด จิตใจ อารมณ์ภายในตนเองอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง รู้คุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และสามารถประยุกต์เชื่อมโยงกับศาสตร์ต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและมีคุณค่า ด้วยเหตุนี้จิตตปัญญาศึกษาจึงเป็นทั้งแนวคิดและแนวปฏิบัติที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงภายในตน การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม โดยที่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานอย่างลึกซึ้ง (ปราณี อ่อนศรี และคณะ, 2556)

ดังนั้นผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ซึ่งพบว่าคะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองที่เพิ่มขึ้นในระยะหลังการทดลองในการวิจัยนี้น่าเชื่อถือได้ว่า จิตตปัญญาศึกษา



(Contemplative Education) เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการพัฒนาจากด้านใน ได้แก่ จิตและการคิด ด้วยการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformational Learning) เป็นการบูรณาการการศึกษาร่วมกับประสบการณ์ของบุคคล ช่วยยกระดับคุณค่าความดีงาม เสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข และทำให้เกิดความฉลาดในด้านต่าง ๆ และสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีโอกาสนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ทั้งในเรื่องคุณลักษณะที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ตนเอง และแนวทางการเสริมพลังใจในงานให้แก่ตนเองไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานประจำวันของตนเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความคุ้นเคยในการปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมออกมา จากข้อค้นพบประการนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ในการที่จะพัฒนาผู้บริหารหรือข้าราชการในสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจเพื่อให้มีคุณลักษณะที่ต้องประสงค์ตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างได้ผลนั้น หน่วยงานจะต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวผู้บริหารที่เป็นผู้เข้าร่วมโปรแกรมเอง

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เป็นผลงานวิจัยที่นำหลักวิทยาศาสตร์ในเรื่องเทคโนโลยีของโปรแกรม นำมาปรับใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยทั้งก่อนทดลองและหลังทดลองมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ และได้ผลสัมฤทธิ์ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ในการจัดอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจ รวมถึงหน่วยงานอื่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ในระยะหลังการทดลอง ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่ากลุ่มควบคุมทั้งในระยะหลังทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีประสิทธิผล และสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้



ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารมีประสิทธิผลสามารถทำให้ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม ดังนั้นเพื่อให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถคงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดการอบรมในโปรแกรมนี้สำหรับข้าราชการตำรวจทุกระดับ และนำไปใช้กับข้าราชการตำรวจในสายงานอื่น ๆ ด้วย โดยปรับเนื้อหาและกิจกรรมบางส่วนให้เหมาะสมกับระดับความรู้ ประสบการณ์ และสอดคล้องกับบริบทของงานของข้าราชการตำรวจในกลุ่มนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบ แม้โปรแกรมนี้อาจกระทำในกลุ่มผู้บริหารระดับต้น (ชั้นยศตั้งแต่ พันตำรวจตรี (สบ.2) ถึง ชั้นยศตั้งแต่พันตำรวจเอก (สบ.5)) แต่สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจสามารถนำโปรแกรมนี้อไปปรับใช้กับผู้บริหารระดับสูงที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ได้ โดยจัดให้เป็นการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารระดับสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการดูแลปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปทำการวิจัยเชิงทดลองกับกลุ่มข้าราชการตำรวจนอกเหนือจากผู้บริหารระดับต้น เช่น ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับสูง หรือในกลุ่มข้าราชการตำรวจสายงานอื่น เช่น งานอำนวยการ งานสอบสวน งานสืบสวน เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่อัตราการโยกย้ายงานค่อนข้างสูง

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ: การพัฒนาเครื่องมือวัด และประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้าง ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา” และได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ปีงบประมาณ 2562

เอกสารอ้างอิง

- ชลลดา ทองทวี และคณะ. (2551). จิตตปัญญาศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์. ในการประชุมวิชาการประจำปี 2551 โครงการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เดชชัย สินเจริญ. (2556). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. ใน วิทยานิพนธ์



- ปรัชญาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์. (2551). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและจิตตปัญญาศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. (2550). รายงานโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทภา ปัญญารัตน์. (2555). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาครูปฐมวัยในโรงเรียนรวม. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี อ่อนศรี และคณะ. (2556). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนิสิตระดับอุดมศึกษา. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. (2555). การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรทิพย์ ไตรภัทร. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา. วารสารแพทยนาวิ, 41(1), 17-32.
- มานิตา ลีโทชวลิต. (2553). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาครูปฐมวัยในโรงเรียนรวม. ใน ดุष्ฎิบัณฑิตครุศาสตรดุष्ฎิบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ และกาญจนา ภูครองนาค. (2555). การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 18(2), 225-242.
- สุพจน์ แสงเงิน. (2550). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. ใน ดุष्ฎิบัณฑิตปรัชญาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.



- สมน อมรวิวัฒน์. (2549). บทบาทของสถาบันการศึกษาต่อการพัฒนาจิตใจ. กรุงเทพมหานคร: เจริญผล.
- หฤทัย อนุสรราชกิจ และศิริประภา พงษ์ธิกุล. (2553). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสำหรับครูปฐมวัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Anuroj, K. (2014). Leadership: Tips for Successful Sustainable Development. Royal Thai Air Force Medical Gazette, 60(3), 53-56.
- Mohsen, A. & Mohammad, R.D. (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. Social and Behavioral Sciences, 15, 3131-3137.
- Romano, D. (2014). Leading at the edge of uncertainty: An exploration of the effect of contemplative practice on organizational leaders. Retrieved 28 January 2020 จาก <https://aura.antioch.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1081&context=etds>
- Rosaline S. Barbour & Kitzinger, J.. (1999). Developing Focus Group Research Politics, Theory and Practice. London: Sage Publications Limited.
- Steve, N. (2011). Preparing Our Leaders For The Future. Strategic HR Review, 11(1), 5-12.
- Trimble, S. W. (2004). Contemplative leadership in the workplace: A process and its implications for project management. Ohio: Union Institute & University.