

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สำหรับผู้บริหารสถานีตำรวจ**

The Training Curriculum Development of Transformational Leadership for Administrators of Police stations

ประม สุวรรณโน (Parama Suwanno)¹

จรัส อติวิทยากรณ์ (Jaras Atiwitayaporn)²

อิสรวิทย์ วรินทร์สง (Ittsarat Rinthisong)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานีตำรวจ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีกระบวนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการจัดเตรียมเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลจากการศึกษาทำให้ทราบปัญหาและความต้องการ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมตลอดจนกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดพื้นฐานของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตรนี้มี 9 หน่วย ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยคำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม จากการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พบว่าค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.89-4.56 มีระดับมากถึงมากที่สุด และค่าดัชนีความ

¹คณบดีบัณฑิต หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ประธานที่ปรึกษา

³อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

สอดคล้องขององค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.89-1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ จากนั้นได้นำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุงโดยกำหนดเกณฑ์การปรับปรุง คือ เมื่อผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกัน และผู้บริหารสถานีตำรวจ 3 คนปรับปรุง เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 18 คนรูปแบบการทดลองเป็นแบบ One-Group Pretest-Posttest Design มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระหว่างการทดลองมีการประเมินผ่านจุดประสงค์แต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบ แบบประเมินผลงาน การแสดงความคิดเห็น ผลการทดลองพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ หลังการทดลอง มากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ หลังการทดลองอย่างน้อย 1 เดือน มากกว่าหลังการทดลอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการทดลองอย่างน้อย 1 เดือนมากกว่าหลังการทดลอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านจุดประสงค์ทุกหน่วย คิดเป็นร้อยละ 71 และจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้จริง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยสามารถวางแผนเสนอโครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริงทุกคน

ตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

คำสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานีตำรวจ

Abstract

The objectives of this research were to study the attributes of transformational leadership and to develop a training course in transformational leadership for administrators of police stations. It was purported that trainees undergoing the training would understand the nature of transformational leadership , be able to develop leadership and able to apply the knowledge gained to formule guideline for performance in line with objectives of the training. The research procedures involved the following four phases.

Phase 1 involved a study and analysis of basic data for creating a necessary baseline data and identifying needs in development of a training course through related literatures, opinions of experts and creating frame of thought in development of transformational leadership . The outcomes of Phase 1 enabled the researcher to identify the problems and needs, concepts of transformational leadership , elements of transformational leadership , concepts of training course development, elements of a training course as well as frame of thought in development of transformational leadership .

Phase 2 involved a construction of training course that consisted of principles and rationale, basic concept, objectives , structure, activities, media, measurement and evaluation of the training course. The course covered 9 units, each of which consisted of unit description, objectives, contents, activities, media, measurement and evaluation of the training course. From the evaluation of the content of the training course by 9 experts in the field, it was found that the means for the Index of Congruence falls between 3.89-4.56, indicating good to very good characteristics. The Index of Congruence of the structure of elements of training course falls between 0.89-1.00, showing coherency in all elements. The improved draft training course was furthered reviewed if a panel of more than 3 experts and 3 administrators of Police Stations recommended for improvement so that an inclusive was acquired before putting into real usage.

Phase 3 dealt with a trial of the training course with the study sample consisting of 18 administrators of Police Stations Region 9. The trial format was the One-Group Pretest-Posttest Design. A test on knowledge and understanding of transformational leadership and a test on leadership attributes were given before and after the trial. During the trial, an evaluation was made on the objective of each learning unit using such tests as work assessment and opinions. The outcomes of the trial reveal that after the trial, participants in the training show a .01 significantly higher knowledge and understanding than before the trial. Furthermore, participants show no significant differences in their understanding one month after the trial. Moreover, the purpose of all training unit were achieved : considered as 71%. From interviews, it is found that participants in the training show a change in their behavior toward transformational leadership for development. In addition, they are able to use the knowledge gained from the training in formulating the performance guideline in congruence with the objectives of the training; they are able to come up with a guideline for the project in the development of transformational leadership.

Phase 4 involved the completion of the training course by adding rationales, structure, media, measurement and evaluation of the training course.

คำนำ

กระแสความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ลักษณะการดำเนินงานในองค์การมีความเป็นนามธรรม สลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งการที่จะนำพาทิศการประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้ภูมิปัญญาและความสามารถอย่างสูงจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในการดำเนินงานขององค์กรนั้นต้องมีทักษะฝีมือที่หลากหลายมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถจัดการกับแรงกดดันต่างๆ ทั้งในชีวิตและการทำงานได้ องค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านขนาด จำนวน อำนาจ และโครงสร้างมากมาย มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานมากขึ้น (วิวัฒน์ ปินนิตมัย : 2544)

สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทและนำพาทิศการให้สามารถดำรงอยู่ได้และมีการพัฒนาเพื่อให้ไปถึงจุดหมายที่กำหนดตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำทั้งภาครัฐและเอกชนต่างล้วนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนกับสภาพแวดล้อมที่ไร้ดุลยภาพของโลกในอนาคต เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญในทุก ๆ ระดับของสังคมคือบุคคลที่เป็นผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด (พระธรรมปิฎก. 2541 : 1) ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้าง

สรรค์ของผู้นำขององค์การ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2539 : 10)

ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) แบบส และ อโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994 : 2) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะประกอบด้วย 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) 3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547) สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อประชาชน) เพื่อให้สถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงาน

ที่มีความสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับยุทธศาสตร์ในการทำหน้าที่ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน อีกทั้งการวิจัยประเมินผลโครงการ พัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน พบว่าปัญหา และอุปสรรคของโครงการด้านการบริการและ ปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาขาด การดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขผู้ใต้บังคับบัญชาการ พิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม และการลงโทษทางวินัย ของผู้บังคับบัญชา ไม่เฉียบขาด ซึ่งก็จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้ บังคับบัญชา (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ : 2545)

ฉะนั้นเพื่อให้การบริหารงานของผู้ บริหารสถานีตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีเป็นประโยชน์ต่อการบริการประชาชน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรที่จะต้องมีการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานี ตำรวจ วิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนา ก็คือ หลักสูตรการฝึกอบรม การฝึกอบรมนั้นเป็น กระบวนการในการสอนบุคลากรใหม่เพื่อให้มี ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การฝึกอบรมมี เป้าหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิด การเรียนรู้ มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินผล การปฏิบัติกร และการให้รางวัล (Moorhead & Griffin. 1995 : 142) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึ กอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร สถานีตำรวจ เพื่อฝึกอบรมพัฒนาหัวหน้าหรือผู้ บริหารในระดับสถานีตำรวจ ให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขในการบริหารงานและการ บริการประชาชนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานีตำรวจ
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานี ตำรวจ
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานี ตำรวจ
4. เพื่อประเมินผลการทดลองใช้ หลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้ บริหารสถานีตำรวจ
5. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลงสำหรับผู้บริหารสถานีตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลงสำหรับผู้บริหารสถานีตำรวจ เป็นการวิจัย และพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ แบบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1990 : 14) และศึกษาแนวคิด การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางใน การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบ ด้วย แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler. 1950 : 11) ของทาบา (Taba. 1962 : 422-425) ของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525 : 16-17) ของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor ; Alexander & Lewis. 1981 : 28-39) และ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ขั้นที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure in-depth interview) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตำรวจ 5 คน เพื่อจัดเตรียมข้อมูลด้านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ขั้นที่ 3 การสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1.การสร้างโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม 2.การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ได้เลือกผู้เชี่ยวชาญสำหรับประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 9 คน 3.การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมหลังผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 4.การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้บริหารสถานีดำรวจ 5.การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมหลังจากผู้บริหารสถานีดำรวจตรวจสอบ

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองใช้แผนการทดลองแบบ One-Group Pretest - Posttest Design (Campbell & Stanley, 1966 : 7-9) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปอบรมกับผู้บริหารสถานีดำรวจที่ได้เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 18 คนในวันที่ 8-10 ตุลาคม 2553 ณ โรงแรมหาดใหญ่เซ็นทรัล อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวิธีการทดลองโดยการประเมินก่อนการทดลอง โดยการทดสอบความรู้เกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อนการฝึกอบรม (pretest) โดยใช้แบบทดสอบ จากนั้นดำเนินการฝึกอบรมโดยวิทยากรให้ความรู้เป็นการบรรยาย และมีกิจกรรม การประเมินระหว่างทดลอง โดยการวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย ประเมินผลจากการถามคำถาม การตอบคำถาม การแสดงความคิดเห็น การประเมินหลังการทดลอง โดยการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังการฝึกอบรม (posttest) โดยใช้แบบทดสอบฉบับเดิมและแบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการประเมินหลังการทดลอง 1 เดือน โดยการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานีดำรวจ

ตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากการฝึกอบรม นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปผลการวิจัย

ผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานีดำรวจ มีดังนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษา

และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตร ผูกอบรม การทดลองใช้หลักสูตรผูกอบรม การปรับปรุงหลักสูตรผูกอบรม ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำให้ทราบถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานีดำรวจ เพื่อจัดเตรียมข้อมูลด้าน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร ผูกอบรม ผลการสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า คุณลักษณะ ภาวะผู้นำ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่จะพัฒนา กำหนดเป็นโมดูลที่พัฒนา และกำหนดหน่วย การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 9 โมดูล คือ 1.การบริหารงาน ดำรวจยุคใหม่ 2.ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3.ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ 4.คุณลักษณะของผู้นำ 5.ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 6.องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 7.การบริหารจัดการความขัดแย้ง 8.การพัฒนาตนเอง 9.การวางแผนพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการสร้างหลักสูตรผูกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรผูกอบรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและ เหตุผลของหลักสูตรผูกอบรม วัตถุประสงค์ของ หลักสูตรผูกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรผูก อบรม กิจกรรมการผูกอบรม สื่อการผูกอบรม การวัดและประเมินผลการผูกอบรม โครงสร้าง ของหลักสูตรผูกอบรม ประกอบด้วย 9 หน่วย การเรียนรู้ตามข้อ 1 ผลการประเมินโครงร่างของ หลักสูตร พบว่า โครงร่างของหลักสูตรผูกอบรม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ระหว่าง 3.89-4.56 แสดงว่ามีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.89-1.00

แสดงว่ามีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง การ แก้ไขปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรผูกอบรม ได้ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดย ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปมีความเห็น สอดคล้องกัน ผู้บริหารสถานีดำรวจ 3 คน ตรวจสอบภาษาและเวลาการทำกิจกรรมมีความ ชัดเจนและเหมาะสม

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรผูก อบรม

ผู้เข้ารับการผูกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อน การผูกอบรมเท่ากับ 16.77 และคะแนนเฉลี่ย หลังการผูกอบรมเท่ากับ 19.66 แสดงว่าภายหลัง การทดลอง ผู้เข้ารับการผูกอบรมมีความรู้ และความเข้าใจมากกว่าก่อนการทดลอง ผู้เข้ารับ การผูกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการผูก อบรมเท่ากับ 4.38 และคะแนนเฉลี่ยหลังการผูก อบรม 1 เดือน เท่ากับ 4.44 แสดงว่าภายหลัง การทดลองใช้หลักสูตรผูกอบรม 1 เดือน ผู้เข้ารับ การผูกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลง โดดเด่นหรือไม่แตกต่างกับหลังการ ทดลองใช้หลักสูตรผูกอบรม ผู้เข้ารับการผูก อบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการผูกอบรมเท่ากับ 19.66 หลังการผูกอบรมไปแล้วอย่างน้อย 1 เดือน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.94 แสดงว่า หลังการผูกอบรมไปแล้วอย่างน้อย 1 เดือน ผู้เข้ารับการผูกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจโ ดดเด่นหรือไม่แตกต่างกับหลังการผูกอบรม และ ผู้เข้ารับการผูกอบรมมีการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเมื่อผ่านการผูกอบรมและมี โครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แต่ละคน

4. ผลการปรับปรุงหลักสูตรผูก อบรม

ได้ปรับปรุงหลักการและเหตุผลของ หลักสูตรผูกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรผูก

อบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม ได้ปรับปรุงแบบฟอร์ม แบบเสนอโครงการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มีระบบ และเป็นไปตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจที่จะร่วมงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน สามารถควบคุมอารมณ์ ได้ในสถานการณ์วิกฤต การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการกระตุ้นจิตวิญญาณของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการคิดในแง่บวก แสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีการกระตุ้น

เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคคล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการเป็นที่ปรึกษา ให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน จะพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและต้องการ มีปฏิสัมพันธ์เป็นการส่วนตัว อีกทั้งสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล มีการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง ตามแนวคิดของแบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio. 1990 : 14)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ใช้ได้ผลกับผู้บริหารสถานีดำรง สามารถปรับใช้กับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในด้านอื่นๆ เช่นงานกำลังพล งานยุทธศาสตร์ งานงบประมาณ งานการเงิน งานส่งกำลังบำรุง เป็นต้น

2. หากจะมีการนำหลักสูตรนี้ไปใช้กับผู้บริหารในระดับสูงกว่าผู้บริหารสถานีดำรง ควรมีการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อน

3. วิทยาการในการฝึกอบรม ควรมีการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะนำมาพัฒนา เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถดำเนินการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานีดำรงที่ได้รับการฝึกอบรมกับผู้บริหารสถานีดำรงที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้

บริหารสถานีดำรง เพื่อความเหมาะสม รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันต่อยุคทุกสมัย

3. ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างสื่อการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถฝึกอบรมทั้งในห้องเรียน ในลักษณะออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต รวมทั้งรูปแบบของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในลักษณะการฝึกอบรมด้วยตนเองของผู้บริหารสถานีดำรง

เอกสารอ้างอิง

- กองวิจัยและพัฒนา (2545). การวิจัยและประเมินผลโครงการพัฒนาสถานีดำรงเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2539). ผู้นำคลื่นใหม่ของภาครัฐ. กรุงเทพฯ : วารสารข้าราชการ.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). (2541). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2525). พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธเนศวรการพิมพ์.
- วีรวัฒน์ ปิ่นนิทานัย.(2544).ผู้นำการเปลี่ยนแปลง.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(2547). พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990a). Development transformational leadership : 1992 and Beyond. Journal of European Industrial Training, 14, 21-27.
- Bass,Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). Improving organizational effectiveness through Transformational Leadership. America : SAGE Publications.
- Campbell, Donald T. ; & Stanley, Jullan C. (1966). Experimental and Quasi Experimental Designs for Research. Chicago : Rand McNally & Company.
- Dessler,G. (1994). Human Resource Management. 7th ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall.
- Moorhead, G.; & Griffin, R. (1995). Organization Behavior : Managing People and Organization. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Saylor, Jalen J.; Alexander, William M.; & Lewis, Arther J. (1981). Curriculum Planning for Better Teaching and Learning. 4th ed. New York : Holt, Rinehart & Winston.

- Taba, Hilda. (1962). Curriculum Development : Theory and Practice. New York : haycock, Brace and World. Inc.
- Tyler, Ralph w. (1950). Basic Principle's of Curriculum and Instruction. Chicago : University Chicago Press