



ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19

Sustainable Leadership of School Principal in School Under The Secondary

Educational Service Area Office 19

ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์¹⁾ และ ดร. กนกอร สมปราชญ์²⁾

Tiwakan Srisawat¹⁾ and Dr. Kanok-orn Somprach²⁾

¹⁾ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²⁾ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 2,171 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน และครู จำนวน 156 คน โดยการใช้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง .99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจัดสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบแนวคิดและประเด็นอื่นที่พบและนำมาสรุปเป็นประเด็น (Analytic Inductive) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน 2) การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชน สังคม 3) ความมุ่งมั่นในองค์ความรู้ 4) ความหลากหลายในวิธีการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 5) การมีนวัตกรรม 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน สร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อปรับปรุงการให้บริการให้เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 3) ผู้บริหารต้องใช้ทักษะความสามารถในการติดต่อประสานงาน เพื่อจัดหางบประมาณเพิ่มเติมมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนมีการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ให้เหมาะสม 4) ผู้บริหารต้องสร้างระบบให้คำปรึกษาและพี่เลี้ยงในสถานศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง จนกลายเป็นวัฒนธรรมของ

องค์กร 5) ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ เพื่อสร้างความร่วมมือในการผลิตผลงานทางวิชาการร่วมกัน 6) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการศึกษาต่อ หรือเพิ่มวิทยฐานะ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน และใช้การร่วมมือกับองค์กรภายนอกที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ความรับผิดชอบต่อสังคม

Abstract

The purposes of this research were to study sustainable leadership of school principal and to study the guideline for development sustainable leadership of school principal. The samples consisted of 208 principals and teachers. The research instrument was a questionnaire and A manual for the use of focus groups. The obtained data were analyzed by using the package program for percentage, means, and standard deviation. The qualitative data were analyzed by content analysis. The findings reviewed that Sustainable leadership of school principal in all aspects were at high level. The highest and the lowest mean score were set in order as 1) creating organization culture 2) commitment to social responsibility 3) depth of knowledge 4) diversity method for achievement 5) innovation 6) networking The guideline for development sustainable leadership were 1) the principals should concern about the relationship interaction, making the link and networking , and goal setting. 2) the principals should use the situational analysis technique in order to improve the appropriate services consistent with current changes. 3) the principals should use communication skill to provide more budgets and set the necessity in order for spending appropriate budgets. 4) the principals needed to create a coaching and mentoring system in schools and lead the system to real practice until the system became organizational culture. 5) public relations to community for their understanding and cooperating with the production of academic work. 6) encouraged teachers to develop their own regularly by studying at higher levels or providing accreditation higher. Learn the exchanges between personnel within the school must be set by the principals and used a wide range of cooperation with external organizations to be a source of learning for school personnel.

Keywords: sustainable leadership school principal creating organization culture depth of knowledge social responsibility.

บทนำ

สถานการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย และเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทำให้ประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการมุ่งเน้นพัฒนาประเทศเฉพาะด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้บุคคลและโครงสร้างการพัฒนาต่างๆ ในสังคมเกิดความไม่สมดุล [1] การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต [2]

ผลจากการจัดการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของสังคมเด็กวัยเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-Net) ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50

นอกจากนี้ยังมีผลการประเมินขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น การจัดอันดับการศึกษาโลกของ Pearson ซึ่งวัดดัชนีความสามารถในการเรียนรู้: ดัชนีทักษะในการรับรู้และประสิทธิผลทางการศึกษา ในปี 2014 ทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับนานาชาติจำนวน 39 ประเทศ และ 1 เขตเศรษฐกิจพบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 37 ซึ่งอยู่ในกลุ่มสุดท้ายที่มีคะแนนต่ำสุด นอกจากนี้ ผลการประเมินของ สมศ. การประเมินในรอบที่สองและสามยังพบว่านักเรียนไทยส่วนใหญ่มีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐาน [3] และยังพบว่าผลการประเมิน ด้านผู้บริหารในมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ผลการประเมินสองรอบที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยจะมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อยกระดับ

คุณภาพการศึกษามากเท่าใด แต่ผลลัพธ์ที่เห็นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามผลจากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการตนเองมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ส่งผลให้สถานศึกษามีภารกิจและต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองมากขึ้นตามไปด้วย การบริหารองค์การทุกประเภทเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ประสิทธิผลของงาน ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ [4] ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษา เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในภารกิจด้านการจัดการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่ และเจริญก้าวหน้า ภายใต้ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นกลไกหนึ่งที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนานักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายได้ เนื่องจากปัจจัยที่ส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพนั้นประกอบด้วยหลายปัจจัย และส่วนใหญ่พบว่าแต่ละปัจจัยนั้นไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้ แต่มีหนึ่งปัจจัยที่สามารถควบคุม พัฒนา และเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปได้ในทางที่ดีขึ้นได้ นั่นคือ ภาวะผู้นำของสถานศึกษา [5]

ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เนื่องจากมีภาวะวิกฤตเกี่ยวกับภาวะผู้นำเกิดขึ้นทั่วทั้งสังคมในยุคที่ผ่านมา ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับวิกฤตของผู้นำและผู้มีอำนาจ O'Neill [5] เกิดความไม่น่าเชื่อถือของผู้นำองค์กรต่างๆ ทั่วโลก เนื่องจากปัญหาการทุจริต เกิดภาวะตกต่ำของความไว้วางใจในอำนาจหน้าที่และองค์กร ทั้งในภาวะผู้นำแบบประกอบ การ ภาวะผู้นำเชิงการเมือง ไปจนถึงภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีการออกไปจากวงการ และโอกาสที่มีอยู่อย่างมากมาย ทำให้ไม่มีผู้นำที่คุณภาพถูกดึงเข้ามาเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น

งานทำให้เกิดความเครียดสูง งบประมาณไม่เพียงพอที่จะให้โรงเรียน มาตรฐานหลักสูตรและความคาดหวังที่สูงขึ้น การศึกษาที่ทำให้อัตราการเข้าเรียนในโรงเรียนลดลง ความรับผิดชอบที่ต้องร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชน เกิดการตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงผ่านวัฒนธรรม ชุมชน สังคมและความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งต้องแสดงข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ ให้เป็นที่ประจักษ์ และปัญหาต่างๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้ผู้นำถูกมองในทางลบโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน [5]

จากเหตุการณ์และวิกฤติดังกล่าว จึงทำให้สังคมมองหาผู้นำที่เป็นผู้นำที่แท้จริง เป็น “The right leaders” หรือพยายามฝึกฝนผู้นำเหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับผู้นำทั่วไป แต่ต้องสร้างระบบและสิ่งแวดล้อมให้เป็นภาวะผู้นำที่ยั่งยืน มีกระบวนการนำเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน เกิดการปรับปรุงที่มีผลทั้งระบบอย่างกว้างขวาง เกิดผลสัมฤทธิ์และยังผลประโยชน์แก่ความสำเร็จของผู้เรียนในโรงเรียนอย่างแท้จริง [5]

ในสังคมไทยก็เช่นเดียวกัน เกิดวิกฤตภาวะผู้นำในวงการศึกษา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไทยยังไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากสังคมไทยขาดภาวะผู้นำในทุกระดับ [6] สอดคล้องกับแนวคิดของ นายแพทย์ประเวศ วะสี ที่มีความเห็นว่า สังคมไทยขาดภาวะผู้นำที่จะนำให้องค์กรมีเป้าหมายร่วมกันและรวมพลังกันไปสู่ความสำเร็จ [7] ผู้บริหารการศึกษาคควรเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ แต่การบริหารงานในปัจจุบันผู้บริหารการศึกษามักทำหน้าที่ผู้บริหารมากกว่าผู้นำ เพราะมุ่งปฏิบัติการกิจประจำวันให้เสร็จตามกำหนด แต่ไม่ได้นึกถึงเป้าหมายและทิศทางขององค์กรในอนาคต ขาดความสนใจที่จะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ขาดการปรับปรุงวิธีการทำงานโดยมักยึดติดกับรูปแบบเดิม [8]

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนเป็นภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความนิยมจากวงการต่างๆ ทั่วโลก เพราะผู้นำทุกคนต่างมีเป้าหมายว่าจะบริหารเพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เหนือขึ้นไปกว่านั้นคือการต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่าง

ยั่งยืนและยังคงอยู่เมื่อเวลาผ่านไป ทำอย่างไรให้องค์กรประสบความสำเร็จเช่นเดิมเมื่อองค์กรต้องเปลี่ยนผู้นำคนใหม่

การศึกษาในยุคปัจจุบันมีความต้องการภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมากกว่าภาวะผู้นำแบบฉาบฉวยที่เป็นที่นำศรัทธาหรือปาฏิหาริย์ ต้องการมากกว่าเพียงแค่กระบวนการบริหารจัดการทั่วไป แต่ต้องการแสวงหาหนทางที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เพื่อที่จะสร้างอิทธิพลและพัฒนาสิ่งต่างๆ ในวงการศึกษาอย่างกว้างขวางและเกิดประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติอย่างหลากหลาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลกับสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกใน 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ 2) ความหลากหลายในวิธีการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 3) การมีนวัตกรรม 4) การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชน สังคม 5) การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

2. ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการศึกษาเรียนรู้ การคงอยู่ แสวงหาองค์ความรู้ที่ลุ่มลึกและกระจายให้ทุกคนอย่างทั่วถึง

3. ความหลากหลายในวิธีการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีความหลากหลายในการคิดและสอดคล้องกันในทางปฏิบัติ เพื่อขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ให้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

4. การมีนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาประยุกต์

ใช้ให้เหมาะสม เพื่อพัฒนางานในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลสารสนเทศยุคดิจิทัลจริง

5. การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชน สังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน สังคม ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเป็นสมาชิกของชมรม หรือสมาคมต่าง ๆ ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม

6. การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กำหนดเป้าประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการเสริมพลังอำนาจ มุ่งเน้นการตัดสินใจเชิงจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ

7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่นๆ สร้างความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพลัง มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research)

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,119 คน รวมทั้งสิ้น 2,171 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน 2) ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 52 คน 3) ครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน จำนวน 52 คน 4) ครูผู้สอน จำนวน 52 คน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ในการสนทนากลุ่ม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนภาวะผู้นำในมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ และนักการศึกษาที่จบปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-end Questions)

ระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจัดสนทนากลุ่มแบบเจาะจง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในระยะที่ 1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การศึกษาในระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบแนวคิดและประเด็นอื่นที่พบและนำมาสรุปเป็นประเด็น (Analytic Inductive)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ดังแสดงในตารางที่ 1

ที่	ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	การสร้างวัฒนธรรม การปฏิบัติงาน	4.22	.70	มาก
2	การมีพันธสัญญา ในการเสริมสร้างและรับ ผิดชอบต่อ ชุมชน สังคม	4.22	.74	มาก
3	ความมุ่งมั่นในองค์ความรู้	4.20	.70	มาก
4	ความหลากหลายใน วิธีการเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ	4.12	.64	มาก
5	การมีนวัตกรรม	4.03	.66	มาก
6	การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	3.98	.75	มาก
รวม		4.13	0.70	มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเห็นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังการศึกษาของ Andy Hargreaves [5] ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบยั่งยืนว่า กระบวนการภาวะผู้นำแบบยั่งยืนจะยังคงอยู่ และยังคงดำเนินต่อไปแม้ผู้นำออกไปแล้ว (last) นั่นคือ การสร้างเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้ยังคงอยู่ในองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีพันธสัญญาในการเสริมสร้างชุมชน สังคม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันตระหนักว่าสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สังคม ต่างฝ่ายต่างพึ่งพาอาศัยกันและมีผลกระทบต่อกัน เมื่อสถานศึกษาได้ประโยชน์จากสังคม ก็ต้องตอบแทนผลประโยชน์ให้กับสังคมเช่นเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 3 คือ ด้านความมุ่งมั่นในองค์ความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต่างก็แสวงหาองค์ความรู้ ศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิด ของธีระ รุญเจริญ [9] ซึ่งได้อธิบายถึงความจำเป็นในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ คือ ในปัจจุบันปัญหาการจัดการสถานศึกษามีมากมาย ผลการจัดการศึกษา ยังไม่มีคุณภาพ ตลอดจนมีกฎหมายกำหนดให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้มีมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้อง Gayle C. Avery [10] ที่ได้แสดงทัศนะว่า ผู้นำที่ยั่งยืนจะต้องมีคุณลักษณะ 1) พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 2) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกและผู้ใต้บังคับบัญชา 3) รักษาบุคลากรไว้ได้อย่างยาวนาน 4) ให้คุณค่ากับบุคลากร 5) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ 6) ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจรรยาบรรณ 7) การตัดสินใจร่วมกัน 8) พึงความคิดเห็นผู้มีส่วนร่วมทุกระดับ 9) มีเป้าหมายร่วมกัน 10) การมีส่วนร่วมของบุคลากร

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา จึงมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มว่า ผู้บริหารต้องจุดประกายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยากรู้ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักว่าโลกใบนี้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Abdul Kalam [11] ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบันเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของภาวะผู้นำในปัจจุบันและแนวโน้มของภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงจากภาวะผู้นำในอดีต ต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือ และความเชื่อมโยงที่ไร้

พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคล มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ ต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคลและการทำงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและระหว่างองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ผู้บริหารควรปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และเครือข่ายที่สร้างขึ้นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

ด้านการมีนวัตกรรม

1) ใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อปรับปรุงการให้บริการให้เหมาะสม 2) เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารให้รวดเร็ว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 3) พัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจให้บริการ 4) ส่งเสริมให้ครูทุกคนรู้จักการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อความสะดวกในการทำงาน 5) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการให้บริการของสถานศึกษา

ด้านความหลากหลายในวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

1) ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะความสามารถในการติดต่อประสานงาน เพื่อจัดหางบประมาณเพิ่มเติม 2) การค้นหาต้นทุนเดิมที่สถานศึกษามีอยู่ และนำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อทบทวนการจัดสรรงบประมาณในปีต่อไปให้เหมาะสมและเพียงพอ 4) สถานศึกษาควรนำเอา Best Practice มาเป็นจุดดึงดูดหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร 5) สถานศึกษาควรจัดรูปแบบการบริหารงบประมาณให้ชัดเจน 6) สถานศึกษาควรมีการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ ให้เหมาะสม

ด้านความลุ่มลึกในองค์ความรู้

1) จัดอบรม แลกเปลี่ยนให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่บรรจุเข้าทำงานใหม่ 2) สร้างระบบ

ที่เลี้ยงในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) การนำระบบที่เลี้ยงไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 4) การสร้างระบบที่เลี้ยงต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจกัน เพื่อให้เกิดความจริงใจอย่างยั่งยืน และสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร 5) ใช้ระบบความอาวุโสมาประกอบกับระบบที่เลี้ยง ให้มีความเป็นกันเอง

ด้านการมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างและรับผิดชอบชุมชน สังคม

1) นำกิจกรรมของนักเรียนไปเผยแพร่ให้ชุมชนได้รับรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจ และให้ความร่วมมือในการผลิตผลงานร่วมกัน 2) สร้างความเข้าใจ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนการทำงานร่วมกับชุมชน 3) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อและดูแลสังคม นอกจากแนวทางที่ได้นำเสนอไปข้างต้น ควรมีการลดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น ที่เอื้อต่อการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ง่ายขึ้น

ด้านการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน

1) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น 3) สนับสนุนให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน 5) ส่งเสริมด้านวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรและนักเรียนอย่างครบครัน 6) ใช้การร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากร นอกจากนี้ควรเพิ่มแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ Peter Senge (1990 อ้างถึงใน กนกพร สมปราชญ์, 2558) ซึ่งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น (Self-Directed Learning) โดยเฉพาะผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนากระบวนการคิดแบบมีวิจารณญาณ (critical Thinking) และการสะท้อนคิด (reflection) [12]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างหลากหลาย เช่น สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนานวัตกรรม ทั้งเชิงกระบวนการและโครงสร้าง เพื่อปรับปรุงระบบ การให้บริการในสถานศึกษา มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น โดยการลดขั้นตอนและระเบียบ ต่างๆในการปฏิบัติงาน เพิ่มความยืดหยุ่น เพื่อให้ชุมชน สนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างระบบ การให้คำปรึกษาและพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ และ มุ่งมั่นสู่การนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริงในสถานศึกษา

5) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการทำวิจัยและผลิตผลงานทาง วิชาการสู่สาธารณะชน

6) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างนวัตกรรม การเรียนการสอนใหม่ ๆ สู่สังคม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ในลักษณะกรณี ศึกษาของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนได้รับ การยอมรับจากชุมชน สังคม สามารถพัฒนาสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2) ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของ ผู้บริหารสถานศึกษาในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมา พิจารณา เช่น ความคงทน ความยุติธรรม เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมีความสมบูรณ์ และมีความหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of the Education Council Revised Edition. Second National Education Act .B.E. 2545 Bangkok: Express. Kurusapa Printing Ladphrao. 2002. (in Thai).
- [2] Educational Consultant. Educational Development Plan Ministry of Education, Eleventh Edition. 2012-2016. Bangkok: Prikwan Graphic. 2010. (in Thai).
- [3] Office of the Education Council. Thailand Education World 2014. Bangkok: Prikwan Graphic. 2014. (in Thai).
- [4] Kaewdang, R. Charter School. Bangkok: Thai Watana Panich Press. 2003. (in Thai).
- [5] Somprach, K. School Leadership and Self Development of School Administrators. Khon Kaen: Klung NaNa Vithya. 2014. (in Thai).
- [6] Karnpisit, T. Vision Development Plan in the next Millennium. Bangkok: Office of the National Economics and Social Development Board. 2000. (in Thai).
- [7] Wasri, P. Leadership is in society and how to fix it. Bangkok: Folk Doctor. 1997. (in Thai).
- [8] Wisalaporn, S. Material processing series of theory and practice in educational administration. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat open university.1982 (in Thai)
- [9] RunJareon, T. Professionalism in Educational Management. Bangkok: Khao Fang Publishing. 2010. (in Thai).
- [10] Gayle, C. A. Leadership for Sustainable Future. Massachusetts. Edward Elgar Publishing. 2005.
- [11] Abdul, K. (2007). Creative leadership in the global knowledge economy. Retrieved January 11, 2015, From http://www.india.jbs.cam.ac.uk/news/events/2009/090603_abdul_kalam.html
- [12] Somprach, K. Learning Leadership for School Principals. Khon Kaen: Klung NaNa Vithya. 2015. (in Thai).