

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
**Sustainable Leadership of Private School Principals under
Jurisdiction of Khonkaen Educational Office**

พา อักษรเสื่อ และ เอกราช โษษิตพิมานเวช^{1,2}

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ^{1,2}

Pa Agsonsue and Ekkarach Kositpimanvach^{1,2}

North Eastern University, Thailand

Corresponding Author, Email: ekkarad2552@gmail.com

บทคัดย่อ*

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น การดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 127 โรงเรียน ผู้บริหาร 127 คน ครูผู้สอน 2,425 คน รวม 2,552 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 92 คน เลือกแบบเจาะจงครูจำนวน 331 คน เลือกแบบสุ่มอย่างง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Reacting Scale) มีค่าคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (0.84) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ (0.96) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจัดสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Discussion) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตามกรอบแนวคิด

* ได้รับบทความ: 9 กันยายน 2562; แก้ไขบทความ: 29 กันยายน 2562; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2562
Received: September 9, 2019; Revised: September 29, 2019; Accepted: September 30, 2019

และประเด็นอื่นที่พบและนำมาสรุปเป็นประเด็น ผลงานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ 2) การมีจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล 3) ความกว้างขวางครอบคลุมสมบูรณ์แบบ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเกื้อกูลกัน 5) ความหลากหลายวิธีสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ 1) มุ่งผลลัพธ์ 2) มีกลยุทธ์ในการบริหาร 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน 4) มีคุณธรรมในการบริหาร 5) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ 6) ทำใจปล่อยวาง 7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม 8) มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน; ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

บทนำ

สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สถานศึกษาเอกชนนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยมาโดยตลอด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาช้านาน ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของภาครัฐ ดังนั้นด้วยบทบาทของสถานศึกษาเอกชนที่มีต่อประเทศไทยดังกล่าว จึงทำให้สถานศึกษาเอกชนมีอาจปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ตรงกันข้ามสถานศึกษาเอกชนต้องตระหนักไว้เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจุบันการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันและกับโรงเรียนของรัฐสูงมาก สถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มั่นคง ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ มากระทบก็ตาม (Boonrod Lucamngam, 2017 : 34) จึงจำเป็นต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานให้สูงอยู่ในระดับสากล ปัญหาของสถานศึกษาเอกชนก็คือ เอกชนจะต้องเป็นผู้ลงทุนเอง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความระมัดระวังในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ทำอย่างไรจึงจะดำเนินการได้อยู่รอดตลอดไป ไม่ขาดทุน มั่นคง ยั่งยืน ได้รับความนิยมาจาก

ผู้ปกครอง นักเรียนเข้าเรียนจำนวนมากขึ้นทุกปี จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบ ยั่งยืนบริหารสถานศึกษาได้อย่างมั่นคง มีภูมิคุ้มกันอยู่อย่างยั่งยืน มั่นใจ พร้อมเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นกาลเวลา นโยบายต้นสังกัด กฎหมาย การเมืองการปกครอง สังคม เศรษฐกิจ วัตถุ สิ่งแวดล้อมและกระแสโลกาภิวัตน์ สถานศึกษาก็ยังดำเนินการอยู่ได้อย่าง ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในสังคม (Kingkaew Srilaleekulrat, 2015 : 34)

นักวิชาการจำนวนมากได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่ม ความสำเร็จของสถานศึกษาในสังคมไทยก็เช่นเดียวกัน เกิดภาวะวิกฤติด้านภาวะ ผู้นำในการศึกษา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไทยไม่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามักทำหน้าที่ผู้บริหารมากกว่าผู้นำ มุ่งปฏิบัติการกิจประจำวันให้สำเร็จ ตามกำหนด แต่ไม่นึกถึงเป้าหมายและทิศทางขององค์กรในอนาคตขาดความสนใจที่จะนำ นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในองค์กร ขาดการปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยมักยึดติดรูปแบบเดิม ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนเป็นภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจจากวงการต่างๆ ทั่วโลก เพราะ ผู้นำทุกคนต่างมีเป้าหมายว่าจะบริหารเพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร แต่ที่สำคัญกว่านี้คือจะอย่างไร ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มั่นคง เมื่อเวลาผ่านไป ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำคนใหม่ (Tiwakan Srisawat, 2015 : 44)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว คณะผู้ทำวิจัยซึ่งอยู่ในวงการบริหารสถานศึกษา เอกชนในจังหวัดขอนแก่น มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เพื่อจะได้นำประโยชน์ของ การวิจัยนี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน ในการกำหนดนโยบายนำไปสู่การ วางแผนปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อความมั่นคง ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research)

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,425 คน รวมทั้งสิ้น 2,552 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาค้างนี้ ศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 92 คน เลือกแบบเจาะจง 2) ครูผู้สอน 331 คน เลือกแบบสุ่มอย่างง่าย

3. ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ใช้ในการสนทนากลุ่มใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนวิชาภาวะผู้นำในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และบัณฑิตที่จบปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เป็นลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

ระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจัดสนทนากลุ่ม แบบเจาะจง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในระยะที่ 1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้ 1) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ 2) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน3)วิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอแนะมากำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

การศึกษาในระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มประกอบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตามกรอบแนวคิดและประเด็นอื่นที่พบและนำมาสรุปเป็นประเด็น

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ดังแสดงในตารางที่ 1

ที่	ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1.	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.22	.74	มาก
2.	ความกว้างขวาง ครอบคลุม สมบูรณ์แบบ	4.25	.64	มาก
3.	ความลุ่มลึกในองค์ความรู้	4.44	.70	มาก
4.	มีจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล	4.38	.68	มาก
5.	ความหลากหลายวิธีการสู่ความสำเร็จและเป้าหมายภาพรวม	4.15	.75	มาก
	ภาพรวม	4.29	.70	มาก

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 82 คน (ร้อยละ 89.13) ครูผู้สอน331คน (ร้อยละ100) มีประสบการณ์ในการทำงาน <5 ปี (ร้อยละ 10.43) 5 < ประสบการณ์ < 10 ปี (ร้อยละ 37.45) 10 < ประสบการณ์ < 20 ปี (ร้อยละ 43.24) ประสบการณ์ > 20 ปี (ร้อยละ 8.88)

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเห็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1)

ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.44$) 2) จุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล ($\bar{X} = 4.38$)
3) ความกว้างขวางครอบคลุมสมบูรณ์แบบ ($\bar{X} = 4.25$) 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 4.22$) 5) ความหลากหลายวิธีการสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีดังนี้

2.1 มุ่งผลลัพธ์

1) มุ่งผลปฏิบัติงานเป็นหลักทั้งด้านเศรษฐกิจ สปิริต จิตวิญญาณ 2) ผู้ที่เกี่ยวข้อง
เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นจากแรงศรัทธา 3) การดำเนินงานคำนึงถึงความมั่นคงยั่งยืน 4)
มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและสถานศึกษาในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีคุณค่า 5) เป็นผู้นำในด้าน
วิชาการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล 6) เน้นคุณภาพ คุณค่า ความรู้ ภูมิปัญญา เจต
คติที่ลึกซึ้ง

2.2 มีกลยุทธ์ในการบริหาร

1) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่สนอง
แผนการศึกษาชาติ 2) วิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) ทั้งภายในภายนอกเพื่อกำหนดกล
ยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนา 3) พัฒนางานใหม่ๆอยู่เสมอ เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ทุกด้าน
4) บริหารสถานศึกษาความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด 5) มีแนวคิดใหม่ๆให้เกิดการพัฒนา
ได้เปรียบคู่แข่งการค้า มียุทธวิธีที่แปลกใหม่อยู่เสมอ 6) ผู้บริหารคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้า
ทำสิ่งใหม่ๆ สร้างค่านิยมความเชื่อในเชิงสร้างสรรค์ 7) มีหลักบริหารที่ชาญฉลาด ปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

2.3 มุ่งเน้นกระบวนการแทนที่จะเน้นที่แผน

1) มุ่งเน้นกระบวนการ เนื่องานกิจกรรมที่ทรงคุณค่า แทนการยึดติดอยู่กับแผน 2)
สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความภูมิใจร่วมกัน 3) ปรีกษาหารือ
ร่วมกัน เป็นการขับเคลื่อนกระบวนการให้บรรลุตามแผน 4) ใช้วงจรคุณภาพ PDCA ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด 5) เข้าช่วยสร้างความเห็นพ้องต้องกัน สร้างความเข้าใจเพื่อแก้ปัญหา

2.4 มีคุณธรรมในการบริหาร

1) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีมีหลักปฏิบัติในการครองตน 2) มีจิตสำนึกมีหลัก
ปฏิบัติในการครองตน 3) มีธรรมาภิบาลใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต 4) ยึดสายกลาง

เตรียมพร้อมยอมรับความเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 5) สร้างความมุ่งมั่น สามารถบริหารสิ่งที่ทำอย่างมีเหตุผล 6) มีความยุติธรรม รอบคอบในการตัดสินใจ

2.5 ผู้บริหารเป็นมืออาชีพ

1) พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพให้มีจิตใจให้บริการ 2) มุ่งมานะ จริงจัง จริงใจ ในอาชีพ (Professional will) 3) มุ่งมั่นที่จะฝากผลงานให้เกิดความสำเร็จมั่นคง ยั่งยืนของสถานศึกษา 4) การสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อพัฒนาและสืบทอด เสริมส่งความเก่งกาจ ฝากไว้กับคนรุ่นต่อไป 5) ชอบปรับปรุงแก้ไขตนเองไม่โทษใครหรือปัจจัยภายนอก 6) ให้เกียรติและให้เครดิตผู้คนมากกว่าตนเอง

2.6 ทำใจปล่อยวาง

1) ผู้บริหารต้องรู้จักจังหวะเวลาที่ต้องลงจากตำแหน่ง 2) วางกลยุทธ์ สร้างผู้นำ ผู้บริหารต่อไปเพื่อสืบทอด 3) จริงใจ บริสุทธิ์ มอบหมายงานอย่างโปร่งใส 4) เปิดโอกาสให้คนอื่นมาทำกิจกรรมต่ออย่างสง่างาม 5) ไม่ห่วงตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ผู้อื่น

2.7 การสร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม

1) ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสามัคคีกัน ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานอย่างสร้างสรรค์ 2) ยอมรับให้เกียรติ เคารพกันและกันให้ความเป็นอาวูโส เชื่อใจกัน 3) การมีส่วนร่วมการร่วมมือ เพื่อหาทางเลือกที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน 4) ร่วมคิดร่วมทำรับฟังความคิดเห็นและยอมรับความสามารถเพื่อนร่วมงาน เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนสูงสุด 5) มองภาพความสำเร็จร่วมกัน ปรับความคิดตัวเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานแบบกัลยาณมิตร

2.8 การวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) มุ่งวัดผลอย่างลึกซึ้งกว้างขวาง ครอบคลุมทุกมิติ 2) นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติการของบุคลากร 3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างทางเลือกที่ดีกว่าร่วมกัน 4) นำผลการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อชี้วัดความสำเร็จของงาน 5) ประเมินกลยุทธ์เป็นระยะหากติดขัดก็แก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ 6) นำผลการประเมินมาวางแผนเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ให้ทันสมัย นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.9 สร้างความยั่งยืน มั่นคงในองค์กร

- 1) ต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จร่วมกันที่ยั่งยืน
- 2) เป็นการสร้างเสริมเติมเต็มถ่ายทอด อยู่ตลอดอย่างต่อเนื่อง
- 3) เป็นการสร้างทีมผู้นำ ไม่ต้องคอยพึ่งแต่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว
- 4) ผู้บริหารที่เต็มไปด้วยวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่ ยาวไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 5) ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและสภาพการความยั่งยืน ยิ่งยง ที่มีมิติความลึกด้วย สปิริต จิตสำนึก ยั่งยืน ยืนหยัดและก้าวไกล มีความกว้างขวาง ครอบคลุมสมบูรณ์พร้อม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เห็นความสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับผู้ที่ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม และสอดคล้องกับ (Kalan Abdil, 2012 : 6) แสดงทัศนคติว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในความสามารถ ในการปรับตัว ความร่วมมือ และความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล ความกว้างขวางครอบคลุมสมบูรณ์แบบ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถ บริหาร จัดการความเปลี่ยนแปลงได้ ต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคลและการทำงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ค้นหาความหลากหลายวิธีเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความกลุ่มลึกลึกในองค์ความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในปัจจุบัน ต่างก็แสวงหาองค์ความรู้ ศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Thira Runcharoen, 2013 : 6) ได้แสดงทัศนะถึงความจำเป็นในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ คือในปัจจุบันมีปัญหาการจัดการสถานศึกษามากมาย ผลการจัดการศึกษา ยังไม่มีคุณภาพ ตลอดจนมีกฎหมายกำหนดให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้มีมาตรฐานวิชาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ มีจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่

ยาวไกล พร้อมยืนหยัดตลอดไปตราบนานแสนนาน สอดคล้องกับ (Brent Davise, 2012 : 9) ได้แสดงทัศนะว่าเป็นการยืนยง ยืนหยัด และยาวไกล (Lenceth) ยืนยงมั่นคงในสิ่งที่ถูกสร้างตั้งมาไม่หวั่นไหวหรือละวางโดยง่ายมีจุดยืน จุดก้าวเดินที่ชัดเจน ยาวไกล ยิ่งใหญ่ต่อไปเรื่อย ๆ ด้านเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 3 คือ ความกว้างขวางครอบคลุมสมบูรณ์แบบ เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทุกด้าน สอดคล้องกับ (Gayle,c. Avery, 2014 : 5) ที่ได้แสดงทัศนะว่าผู้นำที่ยั่งยืนจะต้องมีคุณลักษณะ 1) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกและผู้ใต้บังคับบัญชา 3) รักษาบุคลากรไว้ได้อย่างยาวนาน 4) ให้คุณค่ากับบุคลากร 5) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ 6) ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจรรยาบรรณ 7) การตัดสินใจร่วมกัน 8) ฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนร่วมทุกระดับ 9) มีเป้าหมายร่วมกัน 10) การมีส่วนร่วมของบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นครั้งนี้จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะและจากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ดังนี้ 1) มุ่งผลลัพธ์ 2) มีกลยุทธ์ในการบริหาร 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนที่แผน 4) มีคุณธรรมในการบริหาร 5) ผู้บริหารมีอาชีพ 6) ทำใจปล่อยวาง 7) การสร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม 8) การวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร สอดคล้องกับ (Brent Davise, 2012 : 3) ได้แสดงทัศนะภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมีปัจจัย 9 ข้อคือ 1) มุ่งผลลัพธ์แทนผลผลิต 2) บุคลากรแผนระยะสั้นและยาวสร้างความสมดุลสู่เป้าหมาย 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนที่แผน 4) ยึดมั่นจากแรงศรัทธา 5) สุภาพจริงใจในวิชาชีพ 6) มีกาลเทศะปล่อยวาง 7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม 8) พัฒนามาตรฐานการวัดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ 9) สร้างความมั่นคงให้องค์กร สอดคล้องกับ (John. P. Kotter, 2016 : 5) ได้แสดงทัศนะภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมและยอมรับจากผู้คนในกรอบของสภาพแวดล้อม 2) เข้าใจและรู้ว่าองค์กรยืนอยู่ตรงไหน การมีเหตุผล 3) รู้เป้าหมายที่ต้องการจะไปถึงและอะไรที่จะใช้วัดผลให้เราได้เดินมาถึงจุดมุ่งหมายของเรา 4) มุ่งผลลัพธ์ทำอย่างไรองค์กรจึงจะไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ได้ 5) การวางแผนเพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมาย 6) การเปิดโอกาสให้ผู้คนในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างหลากหลาย เช่น สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันการศึกษาต่างๆ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนานวัตกรรม ทั้งเชิงกระบวนการและโครงสร้าง เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษา มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น โดยการลดขั้นตอนและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงาน เพิ่มความยืดหยุ่น เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างระบบ การให้คำปรึกษาและพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ และมุ่งมั่นสู่การนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริงในสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการทำวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆสู่สังคม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะกรณีศึกษาของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์ประกอบอื่นๆที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น ความคงทน ความยุติธรรม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นในองค์ความรู้ 2) การมีจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล 3) ความกว้างขวางครอบคลุมสมบูรณ์แบบ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเกื้อกูลกัน 5) ความหลากหลายวิธีสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

แบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ 1) มุ่งผลลัพธ์ 2) มีกลยุทธ์ในการบริหาร 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน 4) มีคุณธรรมในการบริหาร 5) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ 6) ทำใจปล่อยวาง 7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม 8) มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร

References

- Boonrod Lueamngam (2017). *Strategies for managing private schools. According to the philosophy of sufficiency economy to be effective Under the Office of Nong Khai Primary Educational Service Area, Area 1*. Doctor of Philosophy Thesis The field of educational administration Faculty of Education : Northeastern University.
- Brent Davies. (2012). *Developing Sustainable Leadership*. London : ECIYISP.
- Gayle, C.A. (2014). *Leadship for Sustainable Future*. Massacchusetts. Edwaerd Elgar Publishig.
- Kalan Abdil. (2012). Creative leadership in the Global Knowledge Economy. (Online). Retrieved January 2, 2015. From : http://www.india.Jbscam.ac.uk/new/events/2009/09063_abdul_kalam.htm
- Kotter, John P. (2016). Modol Planning for Higher Education. *Journal of Higher Education*, 52, 470-489.
- Kingkaew Srilaleekulrat (2015). Strategic leadership. (Online). Retrieved 19 November 2015. from : http://gotoknow.org/blog/kingkaew_aems/206245.
- Tiwaran Srisawat (2015). *Sustainable Leadership of School Administrators Under the Office of Secondary Educational Service Areas, Area 19*. Thesis Dissertation Philosophy The field of educational administration College : Khonkaen University.
- Thira Runcharoen. (2013). *Professionalism In education management and administration Education reform Areas*. Bangkok : LP Petch Company Limited.