

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
The Guidelines to Develop the Disruptive Leadership of School
Administrators Under the Phitsanulok Primary Educational Service
Area Office 1

กนต์ธีรทัต ศรีใจวงศ์¹ และ สธิรพร ชาวนชัย²

Kanteetat Srijaiwong¹ and Sathiraporn Chaowachai²

¹นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Master Student of Education Administration, Faculty of Education, Naresuan University

²Assistant Professor Dr. of Education Administration, Faculty of Education, Naresuan University

Corresponding Author e-mail: Kanteetat@outlook.com

Received: 2025-04-24 Revised: 2025-05-29 Accepted: 2025-07-03

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำนวน 297 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 88 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 209 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอ เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .97 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หรือผู้มีคุณวุฒิ

การบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นต้นแบบให้ครู บุคลากรการศึกษา และส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัลภายในสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความเสี่ยง ให้ความรู้กับครู บุคลากร เกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to study 1) study the level of transformational leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, and 2) explore ways to develop transformational leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The research was conducted in two phases: Phase 1 involved studying the transformational leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of school administrators and teachers from the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, totaling 297 individuals, divided into 88 school administrators selected purposively and 209 teachers selected through stratified random sampling based on the proportion of teachers in each district. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .97, consisting of a 5-point Likert scale. The statistics used for data analysis were the mean and standard deviation. Phase 2 involved studying ways to develop transformational leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The

informants included four experts with experience in school administration or educational administration qualifications, selected purposefully. The research instrument was an interview, and the data were analyzed through content analysis. The research findings indicate that.

1. The study results on the transformational leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, overall, are at a high level with an average of 4.32 and a standard deviation of 0.64.

2. The study results on the development of transformational leadership for school administrators Affiliated with the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1, it was found that school administrators. There should be a systematic and continuous study of the context of the educational institution, community, and stakeholders. Additionally, there should be the development of technological skills to serve as a model for teachers and educational staff, and to promote a digital organizational culture within the institution. Digital organizational culture within educational institutions creates an organizational culture that is aware of risks. Educate teachers and staff about the importance of risk management.

Keywords: Leadership; Disruptive Leadership; School Administrators

บทนำ (Introduction)

โลกยุคพลิกผัน (VUCA World) เป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เราได้ยินกันก่อนยุค COVID 19 โดยแนวคิด VUCA เกิดขึ้นครั้งแรกในกองทัพของประเทศสหรัฐอเมริกายุคสงครามเย็น และกลับมาอีกครั้งในช่วง COVID 19 เพื่ออธิบายสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและผันผวน โดยความหมายของ VUCA นั้นมาจาก 4 คำ ดังนี้ V (Volatility) คือ ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง U (Uncertainty) คือ ความไม่แน่นอน ยากต่อการตัดสินใจ การคาดเดาจากเหตุการณ์เดิมหรือความรู้เดิม ๆ C (Complexity) คือ ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีปัจจัยมากมายที่เข้ามาเกี่ยวข้อง จนทำให้มองหาแนวทางที่จะจัดการได้ง่าย A (Ambiguity) คือ ความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลได้ หลังจากที่เกิดสถานการณ์ที่มีความผันผวน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะหลัง COVID 19 ทำให้การปรับตัวของระบบการศึกษามีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ในช่วงหลังการแพร่ระบาดของ COVID 19 ได้มีการบัญญัติคำใหม่ที่สามารถอธิบายกับสถานการณ์

ปัจจุบันที่ชัดเจนได้มากกว่า VUCA World มาสู่ยุค BANI World ซึ่งเป็นแนวคิดของนักมานุษยวิทยา นักอนาคตชาวอเมริกัน Jamais Cascio เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายความเปลี่ยนแปลงในสังคมทั่วโลกมาอธิบายปรากฏการณ์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเมื่อทั่วโลกได้เผชิญกับการแพร่ระบาดยิ่งใหญ่จาก COVID 19 ส่วน BANI คือ แนวทางใหม่ในการอธิบายโลก ประกอบด้วย B (Brittle) คือ ความเปราะบางแตกหักง่าย A (Anxious) คือ ความวิตกกังวล N (Non - linear) คือ ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเส้นตรงคาดเดาไม่ได้มีความผันแปร และ I (Incomprehensible) คือ ความเข้าใจได้ยาก (กรรณกรณ์ รุ่งแจ้ง, 2567) เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของประเทศ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และกำลังจะเกิดในอนาคตโดยในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนา และปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม โดยพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และในยุทธศาสตร์ที่ 21 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันสำหรับประเทศได้กำหนดแนวคิดในการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและการบริการในอนาคต นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) ยังคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ที่จะต้องอาศัยการพัฒนากำลังคน ที่พร้อมต่อโลกแห่งปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการยังได้มีนโยบายสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล โดยจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มุ่งเน้นกระบวนการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพผ่านการใช้เทคโนโลยี เชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งมุ่งเน้นการผลิตกำลังคนที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรบนพื้นฐานของเทคโนโลยี ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างไม่จำกัด

ผลการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัย พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันขาดภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ในการพัฒนาบุคลากร อาจส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานของสถานศึกษา จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้ และขาดความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ครูอาจขาดแรงบันดาลใจ และการสนับสนุนที่จำเป็นในการพัฒนาการสอนเชิงสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียน ซึ่งอาจทำให้การสอนขาดความหลากหลายและไม่ทันสมัย ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาลดลง นักเรียนอาจไม่ได้รับการเรียนการสอนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทของยุคปัจจุบัน ขาดการพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา รวมถึงขาดโอกาส

ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ในระยะยาว (สุรัตน์ จันทโซ, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 2 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองพิษณุโลก และอำเภอบางระกำ มีผลการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการ และผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2563-2565 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ มีผลการประเมินลดลงเป็นเวลา 2 ปีต่อเนื่อง ซึ่งในช่วงปีการศึกษา ดังกล่าวประเทศไทยได้เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งอยู่ในช่วง การพลิกผันของโลก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยฉบับนี้ จะใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยจำแนกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน ครู จำนวน 1,116 คน รวม 1,204 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึง สถิรพร เชาวันชัย, 2561) ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 209 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

อำเภอที่ตั้ง ของสถานศึกษา		ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
1	เมืองพิษณุโลก	40	668	708	40	135	175
2	บางระกำ	48	448	496	48	74	122
รวมทั้งสิ้น		88	1,116	1,204	88	209	297

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่าทางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และ ข้าราชการครู ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีผลงานด้านภาวะผู้นำแบบพลิกผัน รวมทั้งหมด จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และแบบ

สัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นหัวข้อในแบบสอบถาม กำหนดกรอบความคิด แนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาโดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 –1.0 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 นำแบบสอบถามทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค ผลปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของ สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ผ่านระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไปยัง สถานศึกษาในสังกัด และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการออกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) โดยได้รับการตอบแบบสอบถามจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 25 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2567
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผัน

ที่	ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 297		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์	4.31	0.72	มาก	3
2	ด้านความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.33	0.67	มาก	2
3	ด้านการเป็นผู้นำการทำงานเป็นทีม	4.31	0.76	มาก	3

ที่	ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	n = 297		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้าเสี่ยง	4.26	0.73	มาก	6
5	ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล	4.28	0.73	มาก	5
6	ด้านการเป็นบุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.41	0.61	มาก	1
	รวม	4.32	0.64	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$), (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$), (S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$), (S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$), (S.D. = 0.73)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน สามารถแสดงผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมสารสนเทศและบริบทของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดประชุมอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำความเข้าใจถึงทิศทางการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมส่งเสริมความตระหนักให้ผู้บริหาร มีความเข้าใจ และเล็งเห็นความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การวางแผนกลยุทธ์ การนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ด้านความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาริบทของสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวังของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมส่งเสริมให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาได้พัฒนาทักษะการปรับตัวเชิงกลยุทธ์และการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างพื้นที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเสนอนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา

3. ด้านการเป็นผู้นำการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างความร่วมมือโดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และมีการสื่อสารเชิงบวกภายในสถานศึกษา ออกแบบโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนตามหลักการกระจายอำนาจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

4. ด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้าเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความเสี่ยง ให้ความรู้กับครู บุคลากร เกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และกล้าเสี่ยงบนหลักของความถูกต้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเสริมสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

5. ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นต้นแบบให้ครู บุคลากรการศึกษา และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัลภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา จัดเวทีการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

6. ด้านการเป็นบุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแนวคิดแบบ Growth Mindset และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรสร้างให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษาใกล้เคียง และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับผู้บริหารการศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้าเสี่ยง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักและมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอในการตัดสินใจในการจัดการกับปัญหาที่พบอย่างรอบคอบ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ซึ่งการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงไม่ควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเพียงผู้เดียว แต่ควรมาจากมติที่มาจากผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความยอมรับและลดความเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาต้องเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มั่นใจว่าสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริประภา อัครภูษิต และคณะ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำสถานศึกษาให้สำเร็จต้อง กล้าหาญที่จะตัดสินใจระทำการใดที่มีความเสี่ยงบนฐานของข้อมูลที่ถูกต้องไม่ใช่การคาดเดา หรือเสี่ยงโชค กล้าที่จะลงทุนกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะเข้ามากระทบการบริหารงาน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแนวคิดแบบ Growth Mindset และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะของต้นสังกัด สามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้ผ่านโครงการและการอบรม เช่น การจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนการศึกษาต่อของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ การพัฒนาเทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดศึกษาดูงาน และการบูรณาการการเรียนรู้กับนโยบายการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Henschke (2006) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของทีมงานและมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้สูงสุด

2.2 ด้านความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาบริบทของสถานศึกษา ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวังของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจบริบทขององค์กร ใช้กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ตัดสินใจอย่างยืดหยุ่นจากข้อมูลอย่างรอบด้าน และมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อลดแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จตุพร สังขวรรณ (2557) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง มักเกิดการต่อต้านจากสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นความรับผิดชอบ และเป็นเรื่องที่ยากยิ่งสำหรับผู้นำที่จะหาวิธีที่จะทำให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้น กระบวนการการเปลี่ยนแปลงของ เคิร์ต เลวิน เป็นกระบวนการหนึ่งที่ยอมรับใช้เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับความเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ เลวิน แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การละลายพฤติกรรม ขั้นที่ 2 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ขั้นที่ 3 การแช่แข็งพฤติกรรม

2.3 ด้านการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมสารสนเทศ บริบทของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจถึงทิศทางการบริหารการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการประสานความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ในการมีส่วนร่วมกันจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่าย และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาทักษะด้านวิสัยทัศน์ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและสร้างเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม ช่วยทำให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุง คุณภาพงาน เป็นการมอบอำนาจให้บุคคล ทำให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้ความไว้วางใจมีมากขึ้น มีการให้รางวัลแก่การทำงานที่มีผลงานดี

2.4 ด้านการเป็นผู้นำการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างความร่วมมือโดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการออกแบบโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนตามหลักการกระจาย

อำนาจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการทำงานเป็นทีม สามารถทำได้โดยการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน การตั้งเป้าหมายร่วมกัน การเปลี่ยนบทบาทผู้นำเป็นผู้สนับสนุน การสร้างเครือข่ายพันธมิตร และการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีม เมื่อผู้บริหารสามารถ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน บุคลากรในองค์กรก็จะสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จตุพร สังขวรรณ (2557) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายของทีมเพื่อให้ทีมงานรู้ถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องดำเนินการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและกระบวนการทำงาน เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น และที่สำคัญต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นต้นแบบให้ครู บุคลากรการศึกษา และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัลภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางดิจิทัล โดยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรในสถานศึกษา การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวทันยุคดิจิทัลและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรรณศรี (2564) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ทักษะการเรียนรู้ด้วยตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน สามารถปรับเปลี่ยนความรู้ได้ตามการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการเข้าถึงข้อมูลที่เหมาะสมตลอดเวลา ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับชีวิตจริง อาศัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.6 ด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้าเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความเสี่ยง ให้ความรู้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมให้ครูบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และกล้าเสี่ยงบนหลักของความถูกต้อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นทิศทางขององค์กรได้อย่างแม่นยำ การพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักถึงความเสี่ยงจะส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีหลักการ และสามารถรับมือกับ

ความเสี่ยงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รพีพร ไพรคติภพ และคณะ (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ ถ้าคิด ถ้าปฏิบัติกล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญกับความท้าทายตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล สารสนเทศ ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ศึกษาและหาความรู้ วิเคราะห์สถานการณ์อย่างละเอียดถี่ถ้วน ว่าสิ่งที่ทำ นั้นเป็นไปได้ถูกต้องและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเป็นบุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแนวคิดแบบ Growth Mindset และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นนโยบายและโครงการที่ชัดเจน พัฒนาระบบการฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะ สร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้าเสี่ยง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง โดยการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทุกด้าน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สร้างระบบการติดตามและประเมินความเสี่ยงที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมด้านการบริหารความเสี่ยง พัฒนาทักษะการวิเคราะห์และตัดสินใจ สร้างความเข้าใจในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

เอกสารอ้างอิง (References)

กรรณภรณ์ รุ่งแจ้ง. (2567). VUCA สู่ BANI : ความท้าทายของการจัดการศึกษาปฐมวัย. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 9(1), 282-291.

- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ซีซีเ็ดดยุเคชั่น.
- จตุพร สังขวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีซีเ็ดดยุเคชั่น.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570). (1 พฤศจิกายน 2565). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง หน้า 121-123.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580). (13 ตุลาคม 2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก หน้า 20-34.
- รพีพร ไพรคติภพ, จันทรฉาย ยมสูงเนิน, อีระภัทร ประสมสุข และเสกชัย ชมพูนุช. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สศูล. ใน ตระกูล ชำนาญ (บ.ก.), การขับเคลื่อนนวัตกรรมทางพุทธศาสตร์ล้านนาสู่สากลด้วยยุทธศาสตร์ soft power. การประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 และนานาชาติ ครั้งที่ 1 (น. 264-276). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา.
- ศิริประภา อัคราภิชาติ, ชื่นนภา นาวารี และมัทนา วังนงศ์ศักดิ์. (2565). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 6(3), 276-292.
- สธิพร เชาวนชัย. (2561). เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้น 1 มกราคม 2567, จาก https://new.phitsanulok1.go.th/files.php?title=แผนปฏิบัติการ%20ประจำปีงบประมาณ%20พ.ศ.%202567&link=https://www.phitsanulok1.go.th/userfiles/1659900293617/File/O8_1%20แผนปฏิบัติการ%20ประจำปีงบประมาณ%20พ.ศ.%202567.pdf.
- สุรัตน์ จันทโพ. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10(6), 117-127.
- Henschke, A. (2006). Common elements for re-orienting higher education institutions in various countries toward lifelong learning. Retrieved January 2, 2024, from https://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1440&context=utk_IAC-E-browseall.