

Guidelines for Developing Highly Effective Habits of School Administrators in the Era of Global Transformation in Schools under the Primary Educational Service Area Office, Songkhla Province

Navarat Waichompu^{1*}, Chanat Promsri¹, Niran Chullasap¹, Wan Dechpichai¹,
Sudaporn Thongsawat¹, Piyanan Kuapanich², and Pilaiporn Kasetsoomboon¹

Received: January 7, 2025 Revised: March 4, 2025 Accepted: March 9, 2025

Abstract

The research aimed to study the current conditions, desirable conditions, necessary needs, and development guidelines for the habits of highly effective administrators in the era of global disruption in schools under the jurisdiction of the Songkhla Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 375 teachers. The research tool used was a five-point Likert scale questionnaire. Content validity was assessed through the index of item-objective congruence, yielding values between 0.67 and 1.00. The reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient, which was .985. Data were analyzed using frequency, percentage, and the necessary needs index. The key informants were six educational administrators, and the tool used for them was a semi-structured interview. The data were analyzed through content analysis. The research results show that both the current and desirable conditions were, overall, at high and very high levels. The order of necessary needs was: thinking win-win, beginning with the end in mind, seeking first to understand, then to be understood, prioritizing tasks, synergizing, sharpening the saw, and being proactive. The development guidelines for the habits of highly effective administrators include cultivating a positive attitude, adhering to ethical principles, emphasizing participation, understanding differences, uplifting the mind, integrating holistic perspectives, developing teamwork potential, fostering a habit of continuous learning, learning from experiences, and improving personal traits.

Keywords: High Effective Habits; Current Conditions; Desirable Conditions; Necessary Needs; School Administrators

¹ Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

² Sanfun Panrak Foundation School

* Corresponding author e-mail: navarat.wa@hu.ac.th

แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหาร สถานศึกษายุคโลกพลิกผันโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา

นวรัตน์ ไชยมณี¹, ฌณัฐ พรหมศรี¹, นิรันดร์ จุลทรัพย์¹, วัน เดชพิชัย¹, สุดาพร กองสวัสดิ์¹,
ปิยนันท์ กั้วพานิช² และ พิไลพร เกษตรสมบูรณ์¹

รับบทความ: 7 มกราคม 2568 แก้ไขบทความ: 4 มีนาคม 2568 รับผิดชอบ: 9 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 5 ระดับ หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .985 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และดัชนีความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับ คือ การคิดแบบชนะ-ชนะ การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และการเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา การทำตามลำดับความสำคัญ การประสานพลังสิ่งใหม่ การปล่อยให้อยู่ตามสมควร การเริ่มต้นทำก่อน แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ การสร้างทัศนคติเชิงบวก ยึดหลักคุณธรรม เน้นการมีส่วนร่วม เข้าใจความแตกต่าง ยกระดับจิตใจ บุคลากร การมององค์กรรวม พัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม สร้างนิสัยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การพัฒนาบุคลิกภาพ

คำสำคัญ: อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูง; สภาพปัจจุบัน; สภาพที่พึงประสงค์; ความต้องการจำเป็น; ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² โรงเรียนसानฝันปันรักมูลนิธิ

* Corresponding author e-mail: navarat.wa@hu.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคโลกพลิกผันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นที่เรียกว่า “VUCA World” หมายถึง โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) (Suksawang, n.d.) แม้แต่ด้านการศึกษาก็มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเพื่อเท่าทันยุคโลกพลิกผัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาจึงควรเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580 ด้านที่ 3 คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018, p. 8) ดังนั้น เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นการพัฒนาผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเริ่มจากการพัฒนาอุปนิสัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมในมนุษย์ อุปนิสัย หมายถึง ความประพฤติที่เคยชินจนเกือบเป็นนิสัย (Royal Institute, 2011) สอดคล้องกับแนวคิดของ Waichompu and Dechpichai (2021) ที่เขียนบทความวิชาการเรื่องความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ 7 อุปนิสัยมาใช้ท่ามกลางวิถีชีวิตใหม่ โดยกล่าวว่าอุปนิสัยเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้จากการกระทำที่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับพื้นฐานในการดำเนินชีวิต แนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทักษะของบุคคลนั้น ๆ โดย Cronbach (1963) กล่าวว่า การวัดพฤติกรรมของมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการวัดพฤติกรรมในองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) การวัดพฤติกรรมในองค์ประกอบด้านอุปนิสัยในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล (Habit Component) 2) การวัดพฤติกรรมในองค์ประกอบด้านบุคลิกของบุคคล (Characteristic Component) และ 3) การวัดพฤติกรรมในองค์ประกอบด้านการแสดงออกถึงการกระทำของบุคคล (Action Component) ซึ่งการดำเนินการในการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คงหนีไม่พ้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนี้นั้นนอกเหนือจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว อุปนิสัยที่มีประสิทธิผลเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถวัดความมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงของ Covey (2004) ประกอบด้วย ความรู้ (ต้องทำอะไร ทำไมต้องทำ) ทักษะ (ทำอย่างไร) และความปรารถนา (ต้องการทำอะไร) ทั้ง 7 ประการ ได้แก่ 1) เริ่มต้นทำก่อน (Be Proactive) 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) 3) ทำตามลำดับความสำคัญ (Put First Things First) 4) คิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win) 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, then to Be Understood) 6) ประสานพลังสิ่งใหม่ (Synergize) และ 7) ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) เป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอุปนิสัยเช่นนี้จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เห็นได้จากผลการวิจัยของ Mali et al. (2021) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามความคิด 7 อุปนิสัยของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามความคิด 7 อุปนิสัย กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยแนวคิดของ Covey (2004) เชื่อว่าอุปนิสัยทั้ง 7 มีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับหากมีการฝึกฝน

จากความสำคัญของแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูง มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัยของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน แต่งานวิจัยที่ผ่านมาไม่ได้วิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูงในบริบทโรงเรียน นอกจากนี้ ยังไม่มีแนวทางที่เป็นระบบสำหรับการพัฒนาอุปนิสัยของผู้บริหารให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำโดยรวม แต่ยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างอุปนิสัยเชิงพฤติกรรมกับความสำเร็จของผู้บริหารในบริบทเฉพาะของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

โดยจังหวัดสงขลา มีโรงเรียนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ทั้งในเมือง ชนบท และพื้นที่ชายแดน ทำให้การบริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงปัจจัยเฉพาะในแต่ละพื้นที่ การศึกษาวิจัยนี้จะช่วยให้ได้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในจังหวัดสงขลา และสามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่อื่นได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวเพื่อกำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลทั้ง 7 ด้าน ภายใต้ข้อมูลเชิงประจักษ์ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสงขลาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

ยุคโลกพลิกผันเป็นปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในโลกที่เรียกว่า “VUCA World” เป็นการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความสับสนซับซ้อน และความคลุมเครือ (Suksawang, n.d.) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคพลิกผันส่งผลกระทบในทุกมิติ แม้แต่ด้านการศึกษา ทำให้ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านนโยบาย ระบบการบริหาร และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแนวทางรับมือที่เหมาะสม เช่น การสร้างระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่น การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับผู้บริหาร จะช่วยให้ระบบการศึกษาไทยสามารถรับมือกับความท้าทายของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงที่สุดนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาสถานศึกษา โดยอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลนั้นเป็นอุปนิสัยที่พึงประสงค์ในทุก ๆ องค์การเช่นเดียวกับสถานศึกษาหากผู้บริหารสถานศึกษามีอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่จุดมุ่งหมายก็จะประสบความสำเร็จ

สำเร็จ โดย Covey (2004) ริเริ่มนำแนวคิด 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้ที่มีประสิทธิผลสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) ประกอบด้วย 1) เริ่มต้นทำก่อน 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา 6) ประสานพลังสิ่งใหม่ และ 7) กลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เห็นได้จากแนวคิดของ Waichompu and Dechpichai (2021) ที่เขียนบทความวิชาการ เรื่อง ความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ 7 อุปนิสัยมาใช้ท่ามกลางวิถีชีวิตใหม่ ดังนี้ 1) เริ่มต้นทำก่อน เป็นอุปนิสัยเชิงรุกอันดับแรกของผู้บริหารควรพัฒนา 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ เปรียบเสมือนอุปนิสัยในการวางแผนที่เกิดจากความมุ่งมั่นในใจ และเป็นอุปนิสัยภาคทฤษฎีที่ดำเนินตามหลัก 5W1H เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 3) ทำตามลำดับความสำคัญ เปรียบเสมือนภาคปฏิบัติของอุปนิสัยที่ 1 และ 2 ภายใต้อหลักการบริหารเวลา และหลักการจัดลำดับสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะ เป็นอุปนิสัยที่อยู่บนพื้นฐานของทัศนคติที่ดีในการดำเนินการเพื่อให้ได้ประโยชน์เท่าเทียมกัน 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา เป็นอุปนิสัยที่มุ่งเน้นทักษะการฟังคนอื่น โดยการฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจในจุดมุ่งหมายของผู้อื่น 6) ประสานพลังสิ่งใหม่ เป็นอุปนิสัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยการยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น และ 7) กลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ เป็นการรวบรวมอุปนิสัยที่ 1-6 มาใช้ในชีวิตจริงให้มีประสิทธิผลอย่างอัตโนมัติ

ดังนั้น การนำมาอุปนิสัยทั้ง 7 มาปฏิบัติจนกลายเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลจึงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นฟันเฟืองหลักในการนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ซึ่งอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูงทั้ง 7 ด้าน เป็นตัวขับเคลื่อนภายในให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ซึ่งเป็นการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อนำไปสู่การประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไร เห็นได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น (Royal Institute, 2011) จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อข้อมูลที่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น โดยวิธีที่ได้รับความนิยมและนำมาใช้มากในปัจจุบัน คือ การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสำรวจและแบ่งวิธีการตามลักษณะข้อมูลที่ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลจากการตอบสนองเดี่ยว (Single-response) และข้อมูลจากการตอบสนองคู่ (Duel-response) ในงานวิจัยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดลำดับความความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index (PNI Modified) คำนวณ คือ $PNI = (I-D)/D$ (Wongwanit, 2015)

กรอบแนวคิด

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 7 อุปนิสัยสู่ผู้ที่มีประสิทธิผลสูง

- 1) เริ่มต้นทำก่อน
- 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ
- 3) ทำตามลำดับความสำคัญ
- 4) คิดแบบชนะ-ชนะ
- 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา
- 6) ประสานพลังสิ่งใหม่
- 7) กลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ



แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูง
ของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดสงขลา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบบเชิงปริมาณนำเชิงคุณภาพ (Explanatory Sequential Design) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 จำนวน 138 โรงเรียน รวมทั้งหมด 4,598 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของทาร์ยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 375 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ เขต 1 จำนวน 84 คน เขต 2 จำนวน 103 คน และเขต 3 จำนวน 188 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบ (Dual-Response Format) จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) เริ่มต้นทำก่อน 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา 6) ประสานพลังสิ่งใหม่ และ 7) กลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอ รวมจำนวน 35 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Srisa-ard, 2002) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมโดยใช้ google Form ส่งลิงก์ผ่านผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง และปิดรับการตอบกลับแบบสอบถามภายใน 1 เดือน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำข้อมูลในแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลความต้องการจำเป็นอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ในการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร $PNI\ modified = (I-D)/D$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I (Important) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of Success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

**ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา**

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา
จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง รวมจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นคำถามดังนี้ 1) แนวทาง
การพัฒนาอุปนิสัยด้านการคิดแบบชนะ-ชนะ 2) แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่ง
หมายในใจ 3) แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา 4) แนวทางการ
พัฒนาอุปนิสัยด้านการทำตามลำดับความสำคัญ 5) แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการประสานพลังสิ่ง
ใหม่ 6) แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการปล่อยให้คมอยู่เสมอ 7) แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้าน
การเริ่มต้นทำก่อน

การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Review by Inquiry Participial) ตรวจสอบข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมตาม
ประเด็นการสัมภาษณ์ว่ามีความถูกต้องหรือไม่ มีส่วนใดไม่สมบูรณ์ หรือต้องการเพิ่มเติม ก่อนนำไป
วิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบ Face-to-Face
และ online

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
จังหวัดยะลา รหัส SCPHYLIB-2566/216 วันที่รับรอง 4 ตุลาคม 2566 วันหมดอายุ 4 ตุลาคม 2567

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน (ร้อยละ 69.86) เพศชาย 113 คน
(ร้อยละ 30.14) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 168 คน (ร้อยละ 44.80) รองลงมา คือ
41-50 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 28) 31-40 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 18.94) และ 21-30 ปี จำนวน
31 คน (ร้อยละ 8.26) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 239 คน
(ร้อยละ 63.73) 5-10 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 22.67) และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ
13.60)

**2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา**

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา รายด้านและภาพรวม (n=375)

อุปนิสัย 7 ประการ ตามแนวคิดของ Covey	Current (D)			Desired Situations (I)		
	Mean	S.D.	Level	Mean	S.D.	Level
เริ่มต้นทำก่อน	4.55	0.52	highest	4.57	0.49	highest
เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	4.47	0.58	high	4.55	0.53	highest
ทำตามลำดับความสำคัญ	4.50	0.57	high	4.57	0.53	highest
คิดแบบชนะ-ชนะ	4.36	0.61	high	4.45	0.55	highest
เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา	4.43	0.62	high	4.51	0.56	highest
ประสานพลังสิ่งใหม่	4.47	0.57	high	4.54	0.53	highest
ปล่อยให้คนอื่นอยู่เสมอ	4.48	0.57	high	4.54	0.52	highest
ค่าเฉลี่ยรวม	4.46	0.58	high	4.53	0.56	highest

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.46, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเริ่มต้นทำก่อน (M=4.55, S.D.=0.52) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดแบบชนะ-ชนะ (M=4.36, S.D.=0.61) สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.53, S.D.=0.56) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเริ่มต้นทำก่อนและการทำตามลำดับความสำคัญ (M=4.57, S.D.=0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การคิดแบบชนะ-ชนะ (M=4.45, S.D.=0.55)

3. ความต้องการจำเป็นของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNI ของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา (n=375)

อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูง ของผู้บริหารสถานศึกษา	Current (D)		Desired Situations (I)		(PNI) _{modified}	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	(I-D)/D	Ranking
อุปนิสัยด้านการเริ่มต้นทำก่อน	4.55	0.52	4.57	0.49	0.004	5
อุปนิสัยด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	4.47	0.58	4.55	0.53	0.018	2
อุปนิสัยด้านการทำตามลำดับความสำคัญ	4.50	0.57	4.57	0.53	0.016	3
อุปนิสัยด้านการคิดแบบชนะ-ชนะ	4.36	0.61	4.45	0.55	0.021	1
อุปนิสัยด้านการเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา	4.43	0.62	4.51	0.56	0.018	2
อุปนิสัยด้านการประสานพลังสิ่งใหม่	4.47	0.57	4.54	0.53	0.016	3
อุปนิสัยด้านการปล่อยให้คนอื่นอยู่เสมอ	4.48	0.57	4.54	0.52	0.013	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.46	0.58	4.53	0.56	0.016	

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ภาพรวมมีค่า PNI modified=0.016 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ อุปนิสัยด้านการคิดแบบชนะ-ชนะ PNI modified=0.021 อุปนิสัยด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และอุปนิสัยด้านการเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา PNI modified=0.018 อุปนิสัยด้านการทำตามลำดับความสำคัญ และอุปนิสัยด้านการประสานพลังสิ่งใหม่ PNI modified=0.016 อุปนิสัยด้านการปล่อยให้คนอยู่เสมอ PNI modified=0.013 และอุปนิสัยด้านการเริ่มต้นทำก่อน PNI modified=0.004

4. แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา เรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการคิดแบบชนะ-ชนะ (PNI modified=0.021) มุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การสร้างทัศนคติเชิงบวก 2) ยึดหลักคุณธรรม และ 3) เน้นการมีส่วนร่วม ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“เกิดทัศนคติทางบวกในการทำงานเชิงนโยบายและความก้าวหน้าทางระบบเทคโนโลยี”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“ยึดกระบวนการทำงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ยึดระบบคุณธรรม”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ค, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567)

“ลดความขัดแย้งด้วยการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมยินดี”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ก, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2567)

2) แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (PNI modified=0.018) มุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ยึดอุดมการณ์ 2) วางแผนดำเนินงาน และ 3) พัฒนาศักยภาพ ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“มุ่งมั่นด้วยความรัก ความศรัทธาในอาชีพ ในอุดมการณ์การทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567)

“วิเคราะห์ภารกิจงานขององค์กรที่จะดำเนินการตามนโยบาย”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ก, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2567)

“กำหนดเป้าหมายวางแผนดำเนินงานพร้อมจัดลำดับความสำคัญ”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ค, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567)

“พัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผนพัฒนาจัดการศึกษา หรือการวางแผนกลยุทธ์”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ข, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567)

“พัฒนาทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

3. แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา (PNI modified=0.018) มุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) วิเคราะห์บริบท 2) เข้าใจความแตกต่าง และ 3) ยกระดับจิตใจ ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนดำเนินการ”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ จ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567)

“เข้าใจคนอื่น ให้เป็นผู้รับฟัง จากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ ก, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2567)

“รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ ข, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567)

“เข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงานและผู้รับผลประโยชน์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ ง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

4. แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการทำตามลำดับความสำคัญ (PNI modified=0.015)

มุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) บุรณาการ 2) จัดลำดับความสำคัญ และ 3) การมีส่วนร่วมตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“จะต้องทำบูรณาการเข้ากันนโยบายให้เป็นเนื้อเดียวกัน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ ง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“จัดสรรตารางเวลาในชีวิตประจำวัน ให้ความสำคัญและใช้เวลาทำงานที่มีความสำคัญ”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ ก, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2567)

“จัดลำดับความสำคัญ วางแผนการใช้เวลาการทำงานในทุกขั้นตอนและกระบวนการทำงาน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ จ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567)

“ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ ข, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567)

“ยึดการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฯ ค, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567)

5. แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการประสานพลังสิ่งใหม่ (PNI modified=0.016)

มุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) พัฒนาการวางแผนอย่างมีระบบ 2) การมององค์รวม และ 3) พัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“วางแผนกำหนดขั้นตอนการเรียนรู้ให้เกิดประสบการณ์เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความพึงพอใจทุกภาคส่วน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ก, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567)

“ศึกษาสภาพรอบคร้ว ชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดูความแตกต่างของแต่ละคนในทุกมิติ เพื่อจะได้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและศักยภาพการทำงาน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567)

“สร้างความคิดที่หลากหลาย โดยสร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ และกระจายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละคน”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ค, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567)

6. แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการปล่อยให้คนอื่นได้ลองทำอะไร (PNI modified=0.013)

มุ่งเน้นการพัฒนาใน 6 ประเด็น ได้แก่ 1) สร้างนิสัยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 2) การลดและเพิ่มพฤติกรรม 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 4) การพัฒนาความรู้ 5) การร่วมบริหาร และ 6) การพัฒนาบุคลิกภาพ

ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“สร้างนิสัยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอและเรียนรู้ตลอดเวลา”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ค, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567)

“ลดพฤติกรรมกรรมการสั่งการ เพิ่มพฤติกรรมการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ก, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2567)

“ถอดบทเรียนกับผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จและประสบการณ์ทางการบริหารสูง”

(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ค, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567)

“พัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและเพื่อสร้างความยั่งยืน”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567)

“เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่าง ๆ อย่างหลากหลายรูปแบบ”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“พัฒนาทั้งบุคลากรและพัฒนาภาษากายและภาษาที่ใช้สื่อสารให้ใช้พฤติกรรมเชิงบวก”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ข, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567)

7. แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยด้านการเริ่มต้นทำก่อน (PNI modified=0.004) มุ่งเน้นการพัฒนาใน 6 ประเด็น ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างการรับรู้ และ 3) การสร้างความตระหนัก ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ค, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567)

“สร้างการรับรู้ร่วมกันกับการเปลี่ยนแปลงในบริบท/ภารกิจที่รับผิดชอบ”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567)

“ตระหนักในปัญหาหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน”
(รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ง, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

สรุปและอภิปรายผล

สรุป

ความต้องการจำเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูงสามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางตามลำดับผลการวิจัย ได้แก่ การสร้างทัศนคติเชิงบวก ยึดหลักคุณธรรม เน้นการมีส่วนร่วม ยึดอุดมการณ์ วางแผน ดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพ วิเคราะห์บริบท เข้าใจความแตกต่าง ยกระดับจิตใจ บุคลากร จัดลำดับความสำคัญ พัฒนาการวางแผนอย่างมีระบบ การมององค์กรรวม พัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม สร้างนิสัยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การลดและเพิ่มพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์ การพัฒนาความรู้ การร่วมบริหาร การพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างการรับรู้ และการสร้างความตระหนัก ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการอบรมเพื่อสร้างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน และควรศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันเพื่อนำมาสร้างแบบประเมินหรือ
คู่มือพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงให้กับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งศึกษารูปแบบการขับเคลื่อน
อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนอุปนิสัยผู้มี
ประสิทธิภาพสูงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผล
ตามที่วางไว้ โดย 7 อุปนิสัย เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการขับเคลื่อนผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถสะท้อน
ผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ในการบริหารตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหาร
ทั่วไป งานบริหารงานบุคลากร และงานบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับ Mali et al. (2021) ที่ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามความคิด 7 อุปนิสัยของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการบริหารสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่พบว่า ระดับการบริหารตาม
ความคิด 7 อุปนิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารตามความคิด 7 อุปนิสัยกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกใน
ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.92 และ
สอดคล้องกับแนวคิดของ Ritthitham and Chanpo (2021) ที่กล่าวว่า อุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ผู้ใด
สามารถฝึกได้นับว่าเป็นยอดนักบริหารอย่างแท้จริง

2. ความต้องการจำเป็นอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า อุปนิสัยด้านการคิดแบบ
ชนะ-ชนะ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI modified=0.021) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา
มีความต้องการพัฒนาแนวคิดที่มุ่งเน้น ความร่วมมือ ความเป็นธรรม และการสร้างผลลัพธ์ที่เป็น
ประโยชน์ร่วมกัน มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (2004) ที่ระบุว่า การคิดแบบชนะ-ชนะ
เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะช่วยส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ ลดความ
ขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน
นอกจากนี้ อุปนิสัยด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และอุปนิสัยด้านการเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่น
เข้าใจเรา มีค่าความต้องการจำเป็นรองลงมา (PNI modified=0.018) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารต้องการ
พัฒนา การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนไปในทิศทางที่เหมาะสม
พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสารและความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการ
บริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย สำหรับอุปนิสัยด้านการทำตามลำดับความสำคัญ และอุปนิสัยด้าน
การประสานพลังสิ่งใหม่ ที่มีค่าความต้องการจำเป็น (PNI modified=0.016) บ่งชี้ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ
กับการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการบูรณาการแนวคิดใหม่
หรือความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในยุคโลก
พลิกผัน ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกัน อุปนิสัยด้าน
การปล่อยใจให้คมอยู่เสมอ มีค่าความต้องการจำเป็นที่ต่ำกว่า (PNI modified=0.013) อาจสะท้อนว่า
ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองในระดับหนึ่งอยู่แล้ว แต่ยังต้องการแนวทางที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ดีในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สุดท้ายอุปนิสัยด้านการเริ่มต้นทำก่อน

มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI modified=0.004) ซึ่งอาจตีความได้ว่า ผู้บริหารในพื้นที่มีลักษณะของการเป็นผู้ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ อยู่แล้ว และไม่ใช่จุดที่ต้องการพัฒนามากนักเมื่อเทียบกับอุปนิสัยอื่น อย่างไรก็ตาม การเริ่มต้นทำก่อนอาจต้องได้รับการส่งเสริมให้สอดคล้องกับอุปนิสัยอื่น เช่น การคิดแบบชนะ-ชนะ และการเข้าใจผู้อื่น เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างสมดุล ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันต้องการพัฒนาอุปนิสัยที่ส่งเสริม การสร้างความร่วมมือ (Win-Win Thinking) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด เนื่องจากเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในยุคที่มีความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงสูง ขณะเดียวกัน แม้ว่าอุปนิสัยด้านการเริ่มต้นทำก่อนจะมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด แต่ก็ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Waichompu and Dechpichai (2021) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องเริ่มต้นด้วยการปรับเปลี่ยนหรือต่อยอดแนวคิดที่เริ่มต้นจากตัวเองภายใต้บริบทของสถานศึกษาว่าจะบริหารจัดการอย่างไร ทำอะไรก่อนหลัง ผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหาร โดยเข้าใจ เข้าถึง เพื่อพัฒนา ภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน และชุมชน

3. แนวทางการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า แนวทางการบริหารอุปนิสัยทั้ง 7 ด้านตามลำดับความต้องการจำเป็น คือการสร้างทัศนคติเชิงบวก ยึดหลักคุณธรรม เน้นการมีส่วนร่วม ยึดอุดมการณ์ วางแผนดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพ วิเคราะห์บริบท เข้าใจความแตกต่าง ยกระดับจิตใต้สำนึก จิตสำนึกสำคัญ พัฒนาการวางแผนอย่างมีระบบ การมององค์รวม พัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม สร้างนิสัยการเรียนรู้สิ่งใหม่ การลดและเพิ่มพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์ การพัฒนาความรู้ การร่วมบริหาร การพัฒนาบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างการรับรู้ และการสร้างความตระหนัก สอดคล้องกับ Mali et al. (2021) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารตามความคิด 7 อุปนิสัย ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้บริหารต้องทำงานเชิงรุก มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มุ่งพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา วางแผนงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ Srirachandaree and Thanaphaet (2021) ที่พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถด้านเทคโนโลยี นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังมีสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารในยุคไร้พรมแดนควรมี คือ 1) ต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง 2) ต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง 3) ต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง 4) ปฏิรูปเป็นนักคิด นักพัฒนา ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 5) ประชาธิปไตย 6) ประสาน 7) ประนีประนอม 8) ประชาสัมพันธ์ และ 9) ประชาสงเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. อุปนิสัยด้านการคิดแบบชนะ-ชนะ มีค่าคะแนนน้อยที่สุด และความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมในประเด็นการคิดแบบชนะ-ชนะ

2. อุปนิสัยด้านการเริ่มต้นทำก่อน มีค่าคะแนนมากที่สุด และความต้องการจำเป็นลำดับที่ 5 ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนการแบ่งปันแนวปฏิบัติอุปนิสัยที่ดีจากผู้บริหารสู่ผู้ร่วมงาน

3. สถานศึกษาที่มีหลักสูตรการบริหารการศึกษาอาจนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อสร้างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันเพื่อนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างแบบประเมินหรือคู่มือการพัฒนาอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- Covey, S. R. (2004). The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change. Free Press.
- Cronbach, L. J. (1963). Course improvement through evaluation. Teachers College Record, 64(8), 672–683. <https://doi.org/10.1177/016146816306400802>
- Mali, C., Srimarut, B., & Pranpa, M. (2021). The relationship between management based on 7 habits of executives and the efficiency of school administration under Pathumthani Primary Educational Service Area Office. Journal of Educational Research and Innovation Phranakhon Rajabhat University, 1(2), 76-90. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/RESEARCH_INNOVATION_IN_EDUCATION/article/view/253845 [in Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). The National Strategy B.E. 2561-2580 (Royal Gazette Announcement). http://nscr.neS.D.c.go.th/wp-content/uploads/2023/06/NS_PlanOct2018.pdf [in Thai]
- Ritthitham, R., & Chanpo, P. (2021). Modern leadership and ethical standards of highly effective administrator. Journal of MCU Nakhondhat, 8(4), 20-34. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/251621> [in Thai]
- Royal Institute. (2011). Royal Institute Dictionary B.E. 2554. Siri Wattana Interprint. [in Thai]
- Srichandaree, J., & Thanaphaet, C. (2021). Roles of school administrators in the 21st century. Journal of MCU Ubon Review, 6(3), 865-876. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/252720> [in Thai]
- Srisa-ard, B., (2002). Basic research (7th ed.). Suweeriyasan. [in Thai]
- Suksawang, S., (n.d.). VUCA World, a model for modern leaders. Retrieved March 12, 2024, from <https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world> [in Thai]
- Waichompu, N., & Dechpichai, W. (2021). Challenges of school administrators in adopting 7 habits in the new normal era. Journal of Education and Innovative Learning, 1(2), 207-217. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jeil/article/view/249858> [in Thai]
- Wongwanit, S. (2015). Needs assessment research (3rd ed.). Chulalongkorn University. [in Thai]